

CA 2 GN

X3

-B56

Legislative  
Assembly  
of Ontario



Assemblée  
législative  
de l'Ontario

2ND SESSION, 41ST LEGISLATURE, ONTARIO  
66 ELIZABETH II, 2017

## Bill 148

**An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 and  
the Labour Relations Act, 1995 and  
to make related amendments to other Acts**

**The Hon. K. Flynn**  
Minister of Labour

### Government Bill

1st Reading      June 1, 2017

2nd Reading

3rd Reading

Royal Assent

*(Reprinted as amended by the Standing Committee on Finance and Economic Affairs  
and as reported to the Legislative Assembly September 11, 2017)*

*(The provisions in this Bill will be renumbered after 3rd Reading)*





This reprint of the Bill is marked to indicate the changes that were made in Committee. The changes are indicated by underlines for new text and a ~~strikethrough~~ for deleted text.

## EXPLANATORY NOTE

### SCHEDULE 1 EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000

The Schedule makes various amendments to the *Employment Standards Act, 2000*.

The Act is amended to bind the Crown, subject to an exception in section 4 of the Act (Separate persons treated as one employer).

New section 5.1 prohibits employers from treating, for the purposes of the Act, a person who is their employee as if the person were not an employee under the Act.

New Part VII.1 (Requests for Changes to Schedule or Work Location) adds an ability for employees to request changes to their schedule or work location. Employers who receive these requests must discuss them with the employee and either grant them or provide reasons for a denial.

New Part VII.2 (Scheduling) sets out new scheduling provisions. These include a minimum of three hours' pay for shifts that are under three hours, minimum pay for being on call, a right to refuse requests or demands to work on a day that an employee is not scheduled to work with insufficient notice and entitlement to pay for three hours of work in the event of cancellation with insufficient notice. ~~The provisions of a collective agreement prevail over some of these new provisions.~~ The existing power to make regulations requiring employers to pay a minimum prescribed amount to employees who work fewer than three hours in a day is repealed.

Part VIII (Overtime Pay) is amended to establish a rule for overtime pay for employees who have two or more regular rates for work performed for the same employer.

Section 23.1 (Determination of minimum wage) is amended to increase the minimum wage on January 1, 2018. The minimum wage increases again on January 1, 2019 and is subject to an annual inflation adjustment on October 1 of every year starting in 2019. The minimum wage for employees who serve liquor now applies only if the employee also regularly receives tips or other gratuities from their work.

Part X (Public Holidays) is amended. The rules for the calculation of public holiday pay under section 24 are amended to be based on the number of days actually worked in the pay period immediately preceding the public holiday. ~~The rules for calculating entitlement to pay under sections 27, 28 and 30 are amended to require payment of premium pay for work on a public holiday instead of allowing a different day to be substituted. Section 29 is amended to establish new substitution rules when a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee. Sections 27, 28, 29 and 30 are amended to require an employer to provide an employee with a written statement that sets out certain information when a day is substituted for a public holiday.~~

Part XI (Vacation With Pay) is amended to provide a minimum of three weeks of vacation entitlement to employees whose period of employment is five years or more, beginning after the end of the employee's vacation entitlement year. Related amendments are made throughout the Part.

Part XII (Equal Pay for Equal Work) is amended to add two new provisions. The first is an entitlement for equal pay from an employer regardless of a difference in employment status. The second is an entitlement for equal pay for assignment employees of a temporary help agency who perform substantially the same work as an employee of the temporary help agency's client. Related amendments are made to the reprisal provisions in the Act to prohibit reprisals against employees who make inquiries about rates of pay or who disclose their rate of pay for the purpose of determining or assisting in determining whether an employer is complying with Part XII.

Part XIV (Leaves of Absence) is amended. ~~The entitlement to six weeks pregnancy leave in certain circumstances is increased to 12 weeks. Section 48 is amended to provide that a parental leave may begin no later than 78 weeks after the child is born or comes into the employee's custody, care and control for the first time. The entitlement to parental leave is increased from 35 weeks to 61 weeks for employees who take pregnancy leave, and from 37 weeks to 63 weeks otherwise.~~ The entitlement to family medical leave is increased from up to eight weeks to up to 27 weeks. New section 49.5 establishes an entitlement to up to 104 weeks of unpaid leave if a child of the employee dies for any reason, instead of the current entitlement to leave only in the event of a crime-related child death. New section 49.6 retains the entitlement to crime-related child disappearance leave but increases the entitlement from up to 52 weeks to up to 104 weeks.

New section 49.7 (Domestic or Sexual Violence Leave) provides that an employee who has been employed by an employer for at least 13 consecutive weeks is entitled to up to 10 days and up to 15 weeks of unpaid leave if the employee or a child of

the employee experiences domestic or sexual violence or the threat of domestic or sexual violence. The leave must be taken for any of the purposes listed in the section.

Section 50 (Personal Emergency Leave) is amended to provide personal emergency leave to all employees, not just employees of employers who regularly employ 50 or more employees. In addition, two days of personal emergency leave are now required to be paid days, if the employee has been employed by the employer for one week or longer. The paid days have to be taken before any unpaid days of personal emergency leave in a calendar year. ~~The reasons for which this leave may be taken are amended to include experiencing sexual or domestic violence or the threat of sexual or domestic violence.~~ Employers retain the right to require evidence of entitlement to these days but are not permitted to require a certificate from a qualified health practitioner.

Part XVIII.1 (Temporary Help Agencies) is amended to add a new section 74.10.1. This section requires temporary help agencies to provide an assignment employee with one week's written notice or pay in lieu if an assignment that was estimated to last for three months or more is terminated before the end of its estimated term unless another assignment lasting at least one week is offered to the employee.

Subsection 88 (5) (Interest) is amended to allow the Director to calculate rates of interest for amounts owing under different provisions of the Act or the regulations and for money held by the Director in trust.

New sections 88.2 and 88.3 allow the Director to provide recognition of employers that meet prescribed criteria.

The requirement in section 96.1 (Steps required before complaint assigned) for a complainant to take steps specified by the Director before the Director assigns a complaint for investigation is repealed.

Subsection 103 (1) (Order to pay wages) is amended to allow employment standards officers to order employers to pay wages directly to employees. Similar amendments are made to other order-making powers.

Section 113 (Notice of contravention) is amended to provide that the penalties for contraventions shall be determined in accordance with the regulations, which permit the establishment of a penalty range or of different penalties that apply to individuals and to corporations. Employment standards officers are given the discretion to determine a penalty within the range in accordance with the prescribed criteria, if any. New provisions are added to authorize the Director to publish information related to a deemed contravention of the Act following the issuance of a notice of contravention.

New provisions are added to Part XXIV (Collection) to allow the Director to accept security for amounts owing under the Act, issue warrants to collect money pursuant to an order under the Act or register a lien respecting money owed pursuant to an order under the Act. These powers may be delegated to collectors. The Director and the collectors may disclose information to each other for the purpose of collecting an amount payable under the Act.

Related consequential amendments are made to the *Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009* and to the *Occupational Health and Safety Act*.

## **SCHEDULE 2** **LABOUR RELATIONS ACT, 1995**

The Schedule makes various amendments to the *Labour Relations Act, 1995*.

Section 6.1 is added to the Act. Under this section, in certain circumstances, a trade union may apply to the Ontario Labour Relations Board for an order directing an employer to provide the trade union with a list of employees of the employer. The section sets out the process for applying, obtaining and using such a list and establishes the rules to be followed by the Board in determining whether to make an order.

The rules that govern when the Board will certify a trade union where there has been a contravention of the Act by an employer in section 11 of the Act are amended.

~~Sections 15.1 and 15.2 are~~ Section 15.1 is added to the Act. Under ~~those sections~~ that section, in certain circumstances, the Board may review the structure of bargaining units and make orders in respect of the structure of bargaining units.

New section 15.3 provides for an alternate process for the certification of trade unions as the bargaining agents of employees of specified industry employers. The specified industries are the building services industry, the home care and community services industry, and the temporary help agency industry. The trade union may elect to have its application for certification dealt with under section 15.3 (application for certification without a vote) rather than under section 8 (representation vote).

Currently, section 43 provides for first agreement arbitration where parties are unable to effect a first collective agreement. The section is re-enacted to provide for first collective agreement mediation. Section 43.1 is also added to the Act and provides for first collective agreement mediation-arbitration where the first collective agreement mediation under section 43 does not result in the parties entering into a collective agreement.

Sections 69.1 and 69.2 are added to the Act. Those sections set out rules governing how section 69 (successor rights) apply in respect of certain service providers.

Amendments are made to section 80 of the Act, which governs the reinstatement of employees. New provisions provide for the reinstatement of employees at the conclusion of a lawful strike or lock-out and set out the rules that govern reinstatement.

Sections 12.1 and 80.1 are added to the Act. Those sections provide that, during certain bargaining periods, an employer may not discharge or discipline an employee in an affected bargaining unit without just cause.

Section 98, which governs the powers of the Board to make interim orders, is amended.

Technical and consequential amendments are also made.

**An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 and the Labour Relations Act, 1995  
and to make related amendments to other Acts**

**CONTENTS**

1.	Contents of this Act
2.	Commencement
3.	Short title
Schedule 1	Employment Standards Act, 2000
Schedule 2	Labour Relations Act, 1995

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

**Contents of this Act**

**1 This Act consists of this section, sections 2 and 3 and the Schedules to this Act.**

**Commencement**

**2 (1) Subject to subsections (2) and (3), this Act comes into force on the day it receives Royal Assent.**

**(2) The Schedules to this Act come into force as provided in each Schedule.**

**(3) If a Schedule to this Act provides that any provisions are to come into force on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor, a proclamation may apply to one or more of those provisions, and proclamations may be issued at different times with respect to any of those provisions.**

**Short title**

**3 The short title of this Act is the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017*.**

**SCHEDULE 1**  
**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

**1 (1) Subsection 1 (1) of the *Employment Standards Act, 2000* is amended by adding the following definitions:**

“assignment employee” means an employee employed by a temporary help agency for the purpose of being assigned to perform work on a temporary basis for clients of the agency; (“employé ponctuel”)

“client”, in relation to a temporary help agency, means a person or entity that enters into an arrangement with the agency under which the agency agrees to assign or attempt to assign one or more of its assignment employees to perform work for the person or entity on a temporary basis; (“client”)

**(2) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definition:**

“difference in employment status”, in respect of one or more employees, means,

- (a) a difference in the number of hours regularly worked by the employees; or
- (b) a difference in the term of their employment, including a difference in permanent, temporary, seasonal or casual status; (“situation d’emploi différente”)

**(3) Clause (c) of the definition of “employee” in subsection 1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

- (c) a person who receives training from a person who is an employer, if the skill in which the person is being trained is a skill used by the employer’s employees, or

**(4) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definition:**

“personal emergency leave pay” means pay for any paid days of leave taken under section 50; (“indemnité de congé d’urgence personnelle”)

**(5) The definition of “public holiday” in subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following paragraph:**

- 1.1 Family Day, being the third Monday in February.

**(6) The definition of “regular wages” in subsection 1 (1) of the Act is amended by adding “personal emergency leave pay, termination of assignment pay” after “premium pay”.**

**(7) The definition of “stub period” in subsection 1 (1) of the Act is amended by striking out “that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force” in the portion before clause (a).**

**(8) Subsection 1 (1) of the Act is amended by adding the following definitions:**

“temporary help agency” means an employer that employs persons for the purpose of assigning them to perform work on a temporary basis for clients of the employer; (“agence de placement temporaire”)

“termination of assignment pay” means pay provided to an assignment employee when the employee’s assignment is terminated before the end of its estimated term under section 74.10.1; (“indemnité de fin d’affectation”)

“tip or other gratuity” means,

- (a) a payment voluntarily made to or left for an employee by a customer of the employee’s employer in such circumstances that a reasonable person would be likely to infer that the customer intended or assumed that the payment would be kept by the employee or shared by the employee with other employees,
- (b) a payment voluntarily made to an employer by a customer in such circumstances that a reasonable person would be likely to infer that the customer intended or assumed that the payment would be redistributed to an employee or employees,
- (c) a payment of a service charge or similar charge imposed by an employer on a customer in such circumstances that a reasonable person would be likely to infer that the customer intended or assumed that the payment would be redistributed to an employee or employees, and
- (d) such other payments as may be prescribed,

but does not include,

- (e) such payments as may be prescribed, and
- (f) such charges as may be prescribed relating to the method of payment used, or a prescribed portion of those charges; (“pourboire ou autre gratification”)

**(9) Clause (d) of the definition of “wages” in subsection 1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

- (d) tips or other gratuities,

**(10) Subsection 1 (2) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Assignment to perform work includes training**

(2) For greater certainty, being assigned to perform work for a client of a temporary help agency includes being assigned to the client to receive training for the purpose of performing work for the client.

**(11) Section 1 of the Act is amended by adding the following subsection:**

**Electronic form**

(3.1) The requirement in subsection (3) for an agreement to be in writing is satisfied if the agreement is in electronic form.

**2 (1) Subsection 3 (4) of the Act is repealed.**

**(2) Paragraph 2 of subsection 3 (5) of the Act is repealed and the following substituted:**

~~2. An individual who performs work under a program approved by a college of applied arts and technology, a university or a private career college registered under the *Private Career Colleges Act, 2005*.~~

**(2) Subsection 3 (5) of the Act is amended by adding the following paragraph:**

2.1 An individual who performs work under a program that is approved by a private career college registered under the *Private Career Colleges Act, 2005* and that meets such criteria as may be prescribed.

**(3) Paragraph 6 of subsection 3 (5) of the Act is repealed.**

**3 The Act is amended by adding the following section:**

**Crown bound**

3.1 This Act binds the Crown.

**4 (1) Subsection 4 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Separate persons treated as one employer**

(1) Subsection (2) applies if associated or related activities or businesses are or were carried on by or through an employer and one or more other persons.

**(2) Section 4 of the Act is amended by adding the following subsection:**

**Exception, Crown**

(4.1) Subsection (2) does not apply to the Crown, a Crown agency or an authority, board, commission or corporation all of whose members are appointed by the Crown.

**5 The Act is amended by adding the following section:**

**No treating as if not employee**

5.1 (1) An employer shall not treat, for the purposes of this Act, a person who is an employee of the employer as if the person were not an employee under this Act.

**Onus of proof**

(2) Subject to subsection 122 (4), if, during the course of an employment standards officer's investigation or inspection or in any proceeding under this Act, other than a prosecution, an employer or alleged employer claims that a person is not an employee, the burden of proof that the person is not an employee lies upon the employer or alleged employer.

**6 (1) Subsection 11 (2) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Method of payment**

(2) An employer shall pay an employee's wages,

- (a) by cash;
- (b) by cheque payable only to the employee;
- (c) by direct deposit in accordance with subsection (4); or
- (d) by any other prescribed method of payment.

**7 Section 14.1 of the Act is repealed.**

**8 (0.1) Subsection 15 (1) of the Act is amended by adding the following paragraphs:**

3.1 The dates and times that the employee was scheduled to work or to be on call for work, and any changes made to the on call schedule.

3.2 The dates and times that the employee worked.

3.3 If the employee has two or more regular rates of pay for work performed for the employer and, in a work week, the employee performed work for the employer in excess of the overtime threshold, the dates and times that the employee worked in excess of the overtime threshold at each rate of pay.

3.4 Any cancellations of a scheduled day of work or scheduled on call period of the employee, as described in subsection 21.6 (2), and the date and time of the cancellation.

**(0.2) Paragraph 5 of subsection 15 (1) of the Act is amended by striking out “section 12.1” and substituting “section 12.1, subsections 27 (2.1), 28 (2.1), 29 (1.1) and 30 (2.1)”.**

**(0.3) Subsection 15 (3) of the Act is amended by striking out “paragraph 4” in the portion before clause (a) and substituting “paragraph 3.2 or 4”.**

**(0.4) Paragraph 3 of subsection 15 (5) of the Act is amended by striking out “paragraph 4” and substituting “paragraph 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 or 4”.**

**8-(1) Subsection 15 (7) of the Act is amended by striking out “crime-related child death or disappearance leave” and substituting “child death leave, ~~crime-related child disappearance leave~~ ~~crime-related child disappearance leave, domestic or sexual violence leave~~”.**

**9 (0.1) Subsection 15.1 (2) of the Act is amended by adding the following paragraph:**

4.1 The amount of vacation pay that the employee earned during the vacation entitlement year and how that amount was calculated.

**9-(1) Subsection 15.1 (3) of the Act is amended by striking out “that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force” in the portion before paragraph 1.**

**(1) Subsection 15.1 (3) of the Act is amended,**

**(a) by striking out “for an employee an alternative vacation entitlement year that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force” in the portion before paragraph 1 and substituting “an alternative vacation entitlement year for an employee”; and**

**(b) by adding the following paragraph:**

3.1 The amount of vacation pay that the employee earned during the stub period and how that amount was calculated.

**(1.1) Subsection 15.1 (5) of the Act is amended by striking out “three years” and substituting “five years”.**

**(2) Subsection 15.1 (7) of the Act is repealed.**

**(2) Subsection 15.1 (7) of the Act is repealed and the following substituted:**

#### **Transition**

**(7) Subsections 15.1 (2) and (3), as they read immediately before the day section 9 of Schedule 1 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force, continue to apply with respect to vacation entitlement years and stub periods that began before that day.**

**10 The French version of subsection 18 (2) of the Act is amended by striking out “sur demande” and substituting “sur appel”.**

**11 The Act is amended by adding the following Part:**

### **PART VII.1 REQUESTS FOR CHANGES TO SCHEDULE OR WORK LOCATION**

#### **Request for changes to schedule or work location**

**21.2 (1) An employee who has been employed by his or her employer for at least three months may submit a request, in writing, to the employer requesting changes to the employee’s schedule or work location.**

#### **Receipt of request**

**(2) An employer who receives a request under subsection (1) shall,**

- (a) discuss the request with the employee; and**
- (b) notify the employee of the employer’s decision within a reasonable time after receiving it.**

#### **Grant of request**

**(3) If the employer grants the request or any part of it, the notification in clause (2) (b) must specify the date that the changes will take effect and their duration.**

## Denial of request

(4) If the employer denies the request or any part of it, the notification in clause (2) (b) must include the reasons for the denial.

## 12 The Act is amended by adding the following Part:

### PART VII.2 SCHEDULING

#### Three hour rule

**21.3** (1) An employer shall pay an employee wages equal to the employee's regular rate for three hours of work if the employee,

- (a) regularly works more than three hours a day;
- (b) is required to present themself for work; and
- (c) works less than three hours.

(b) is required to work; and

(c) works less than three hours, despite being available to work longer.

#### Exception

(2) Subsection (1) does not apply if the employer is unable to provide work for the employee because of fire, lightning, power failure, storms or similar causes beyond the employer's control that result in the stopping of work.

#### Minimum pay for being on call

**21.4** (1) If an employee is on call to work and is either not called to work or is called to work but works less than three hours, the employer shall pay to the employee wages equal to the employee's regular rate for three hours of work.

#### Minimum pay for being on call

**21.4** (1) An employer shall pay an employee wages equal to the employee's regular rate for three hours of work if the employee is on call to work and the employee,

- (a) is not required to work; or
- (b) is required to work but works less than three hours, despite being available to work longer.

#### Limit

(2) Subsection (1) only requires an employer to pay an employee a minimum of three hours of pay during a twenty-four hour period beginning at the start of the first time during that period that the employee is on call, even if the employee is on call multiple times during those twenty-four hours.

#### Collective agreement prevails

(3) If a collective agreement contains a provision that addresses payment for being on call and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

#### Collective agreement prevails

(3) If a collective agreement that is in effect on January 1, 2019 contains a provision that addresses payment for being on call and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

#### Same, limit

(4) Subsection (3) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

#### Right to refuse

**21.5** (1) An employee has the right to refuse an employer's request or demand to work or be on call on a day that they were not scheduled to work or be on call if the request or demand is made less than 96 hours before the time he or she would commence work or commence being on call, as applicable.

#### Exception

(1.1) Subsection (1) does not apply if the employer's request or demand to work or be on call is,

- (a) to deal with an emergency;
- (b) to remedy or reduce a threat to public safety; or
- (c) made for such other reasons as may be prescribed.

## **Notice to be provided**

(2) An employee who refuses an employer's request or demand to work or be on call under subsection (1) shall notify the employer of the refusal as soon as possible.

### **Collective agreement prevails**

(3) If a collective agreement contains a provision that addresses an employee's ability to refuse the employer's request or demand to perform work or be on call on a day they are not scheduled to work or be on call and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

### **Collective agreement prevails**

(3) If a collective agreement that is in effect on January 1, 2019 contains a provision that addresses an employee's ability to refuse the employer's request or demand to perform work or be on call on a day the employee is not scheduled to work or be on call and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

### **Same, limit**

(4) Subsection (3) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

### **Cancellation**

**21.6** (1) An employer shall pay an employee wages equal to the employee's regular rate for three hours of work if the employer cancels the employee's scheduled day of work or scheduled on call period within 48 hours before the time the employee was to commence work or commence being on call, as applicable.

### **Meaning of cancellation**

(2) For the purposes of subsection (1), a scheduled day of work or scheduled on call period is cancelled if the entire day of work or on call period is cancelled but not if the day of work or on call period is shortened or extended.

### **Exception**

(3) Subsection (1) does not apply if the employer is unable to provide work for the employee because of fire, lightning, power failure, storms or similar causes beyond the employer's control that result in the stopping of work.

### **Exception**

(3) Subsection (1) does not apply if,

(a) the employer is unable to provide work for the employee because of fire, lightning, power failure, storms or similar causes beyond the employer's control that result in the stopping of work;

(b) the nature of the employee's work is weather-dependent and the employer is unable to provide work for the employee for weather-related reasons; or

(c) the employer is unable to provide work for the employee for such other reasons as may be prescribed.

### **Collective agreement prevails**

(4) If a collective agreement contains a provision that addresses payment when the employer cancels the employee's scheduled day of work or on call period and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

### **Collective agreement prevails**

(4) If a collective agreement that is in effect on January 1, 2019 contains a provision that addresses payment when the employer cancels the employee's scheduled day of work or on call period and there is a conflict between the provision of the collective agreement and this section, the provision of the collective agreement prevails.

### **Same, limit**

(5) Subsection (4) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

### **Limit**

**21.7** An employee's entitlement under this Part in respect of one scheduled day of work or scheduled on call period is limited to the employee's regular rate for three hours of work.

**13 (1) Subsection 22 (1) of the Act is amended by adding "Subject to subsection (1.1)" at the beginning.**

**(2) Section 22 of the Act is amended by adding the following subsection:**

### **Same, two or more regular rates**

(1.1) If an employee has two or more regular rates for work performed for the same employer in a work week,

- (a) the employee is entitled to be paid overtime pay for each hour of work performed in the week after the total number of hours performed for the employer reaches the overtime threshold; and
- (b) the overtime pay for each hour referred to in clause (a) is one and one-half times the regular rate that applies to the work performed in that hour.

**14 (1) Subsection 23.1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Determination of minimum wage**

(1) The minimum wage is the following:

1. On or after January 1, 2018 but before January 1, 2019, the amount set out below for the following classes of employees:
  - i. For employees who are students under 18 years of age, if the student's weekly hours do not exceed 28 hours or if the student is employed during a school holiday, \$13.15 per hour.
  - ii. For employees who, as a regular part of their employment, serve liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act* and who regularly receive tips or other gratuities from their work, \$12.20 per hour.
  - iii. For the services of hunting and fishing guides, \$70.00 for less than five consecutive hours in a day and \$140 for five or more hours in a day, whether or not the hours are consecutive.
  - iv. For employees who are homeworkers, \$15.40 per hour.
  - v. For any other employees not listed in subparagraphs i to iv, \$14.00 per hour.
2. On or after January 1, 2019 but before October 1, 2019, the amount set out below for the following classes of employees:
  - i. For employees who are students under 18 years of age, if the student's weekly hours do not exceed 28 hours or if the student is employed during a school holiday, \$14.10 per hour.
  - ii. For employees who, as a regular part of their employment, serve liquor directly to customers, guests, members or patrons in premises for which a licence or permit has been issued under the *Liquor Licence Act* and who regularly receive tips or other gratuities from their work, \$13.05 per hour.
  - iii. For the services of hunting and fishing guides, \$75.00 for less than five consecutive hours in a day and \$150 for five or more hours in a day, whether or not the hours are consecutive.
  - iv. For employees who are homeworkers, \$16.50 per hour.
  - v. For any other employees not listed in subparagraphs i to iv, \$15.00 per hour.
3. From October 1, 2019 onwards, the amount determined under subsection (4).

**(2) Subsection 23.1 (2) of the Act is amended by striking out “subparagraph 1 v of subsection (1)” in the portion before clause (a) and substituting “subparagraph 1 v or 2 v of subsection (1)”.**

**(3) Subsection 23.1 (4) of the Act is amended by striking out the portion before the equation and substituting the following:**

**Annual adjustment**

(4) On October 1 of each year starting in 2019, the minimum wage that applied to a class of employees immediately before October 1 shall be adjusted as follows:

**(4) Subsection 23.1 (7) of the Act is amended by striking out “2014” and substituting “2018”.**

**(5) Subsection 23.1 (8) of the Act is repealed.**

**(6) Subsection 23.1 (10) of the Act is amended by striking out “2020” and substituting “2024”.**

**15 Subsection 24 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Public holiday pay**

(1) An employee's public holiday pay for a given public holiday shall be equal to,

- (a) the total amount of regular wages earned in the pay period immediately preceding the public holiday, divided by the number of days the employee worked in that period; or
- (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

## **Same, leave or vacation**

(1.1) If an employee is on a leave under section 50 or on vacation during the pay period immediately preceding the public holiday, the calculation in clause 24 (1) (a) shall be applied to the pay period before the start of that leave or vacation.

## **Same, no pay period before public holiday**

(1.2) If the employee was not employed during the pay period immediately preceding a public holiday, the employee's public holiday pay for the public holiday shall be equal to the amount of regular wages earned in the pay period that includes the public holiday divided by the number of days the employee worked in that period.

## **~~16 Sections 27, 28, 29 and 30 of the Act are repealed and the following substituted:~~**

### **Agreement to work, ordinarily a working day**

~~27 (1) An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that would ordinarily be a working day for that employee, and if they do, section 26 does not apply to the employee.~~

### **Employee's entitlement**

~~(2) Subject to subsection (3), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1), the employer shall pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that public holiday.~~

### **Where certain work not performed**

~~(3) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:~~

- ~~1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).~~
- ~~2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).~~
- ~~3. If the employee performs some of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).~~
- ~~4. If the employee performs some of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).~~
- ~~5. If the employee performs all of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).~~

### **Requirement to work on a public holiday: certain operations**

~~28 (1) If an employee is employed in a hospital, a continuous operation or a hotel, motel, tourist resort, restaurant or tavern, the employer may require the employee to work on a public holiday that is ordinarily a working day for the employee and that is not a day on which the employee is on vacation, and if the employer does so, sections 26 and 27 do not apply to the employee.~~

### **Employee's entitlement**

~~(2) Subject to subsection (3), an employer who requires an employee to work on a public holiday under subsection (1) shall pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that day.~~

### **Where certain work not performed**

~~(3) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:~~

- ~~1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that the employee was required to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).~~
- ~~2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that the employee was required to perform on the public holiday, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public~~

~~holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).~~

- ~~3. If the employee performs some of the work that the employee was required to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employee is entitled to premium pay for each hour worked on the public holiday but has no other entitlement under subsection (2).~~
- ~~4. If the employee performs some of the work that the employee was required to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).~~
- ~~5. If the employee performs all of the work that the employee was required to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).~~

#### **Public holiday not ordinarily a working day**

~~29 (1) If a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee or a day on which the employee is on vacation, the employer shall substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which the employee shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday.~~

#### **Restriction**

- ~~(2) The day that is substituted for a public holiday under subsection (1) shall be,~~
  - ~~(a) the first day that would ordinarily be a working day for the employee immediately after the public holiday; or~~
  - ~~(b) the most recent day that would ordinarily be a working day for the employee immediately preceding the public holiday.~~

#### **Employee on leave or lay-off**

~~(3) If a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee and the employee is on a leave of absence under section 46 or 48 or on a layoff on that day, the employee is entitled to public holiday pay for the day but has no other entitlement under this Part with respect to the public holiday.~~

#### **Layoff resulting in termination**

~~(4) Subsection (3) does not apply to an employee if his or her employment has been terminated under clause 56 (1) (c) and the public holiday falls on or after the day on which the lay off first exceeded the period of a temporary lay off.~~

#### **Agreement re: public holiday pay**

~~(5) An employer and an employee may agree that, instead of complying with subsection (1), the employer shall pay the employee public holiday pay for the public holiday, and if they do, subsection (1) does not apply to the employee.~~

#### **Exception**

~~(6) The employee has no entitlement under subsection (1), (3) or (5) if the employee fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday.~~

#### **Agreement to work where not ordinarily a working day**

~~30 (1) An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that falls on a day that would not ordinarily be a working day for that employee or on a day on which the employee is on vacation, and if they do, section 29 does not apply to the employee.~~

#### **Employee's entitlement**

~~(2) Subject to subsection (3), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1), the employer shall pay the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked.~~

#### **Where certain work not performed**

~~(3) The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:~~

- ~~1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).~~
- ~~2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday. However, if the employee~~

also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).

- 3. If the employee performs some of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).
- 4. If the employee performs some of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of the work that the employee agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).
- 5. If the employee performs all of the work that the employee agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of the last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of the first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday, but the employee has no other entitlement under subsection (2).

**16 Section 27 of the Act is amended by adding the following subsection:**

**Substitute day of holiday**

(2.1) If a day is substituted for a public holiday under clause (2) (a), the employer shall provide the employee with a written statement, before the public holiday, that sets out,

- (a) the public holiday on which the employee will work;
- (b) the date of the day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a); and
- (c) the date on which the statement is provided to the employee.

**16.1 Section 28 of the Act is amended by adding the following subsection:**

**Substitute day of holiday**

(2.1) If a day is substituted for a public holiday under clause (2) (a), the employer shall provide the employee with a written statement, before the public holiday, that sets out,

- (a) the public holiday on which the employee will work;
- (b) the date of the day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a); and
- (c) the date on which the statement is provided to the employee.

**16.2 Section 29 of the Act is amended by adding the following subsection:**

**Substitute day of holiday**

(1.1) If a day is substituted for a public holiday under subsection (1), the employer shall provide the employee with a written statement, before the public holiday, that sets out,

- (a) the public holiday on which the employee will work;
- (b) the date of the day that is substituted for a public holiday under subsection (1); and
- (c) the date on which the statement is provided to the employee.

**16.3 Section 30 of the Act is amended by adding the following subsection:**

**Substitute day of holiday**

(2.1) If a day is substituted for a public holiday under clause (2) (a), the employer shall provide the employee with a written statement, before the public holiday, that sets out,

- (a) the public holiday on which the employee will work;
- (b) the date of the day that is substituted for a public holiday under clause (2) (a); and
- (c) the date on which the statement is provided to the employee.

**17 Sections 33, 34 and 35 of the Act are repealed and the following substituted:**

**Right to vacation**

33 (1) An employer shall give an employee a vacation of,

- (a) at least two weeks after each vacation entitlement year that the employee completes, if the employee's period of employment is less than five years; or
- (b) at least three weeks after each vacation entitlement year that the employee completes, if the employee's period of employment is five years or more.

#### **Active and inactive employment**

(2) Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsection (1).

#### **Where vacation not taken in complete weeks**

(3) If an employee does not take vacation in complete weeks, the employer shall base the number of days of vacation that the employee is entitled to,

- (a) on the number of days in the employee's regular work week; or
- (b) if the employee does not have a regular work week, on the average number of days the employee worked per week during the most recently completed vacation entitlement year.

#### **Transition**

(4) Clause (1) (b) requires employers to provide employees with a period of employment of at least five years or more with at least three weeks of vacation after each vacation entitlement year that ends on or after December 31, 2017 but does not require them to provide additional vacation days in respect of vacation entitlement years that ended before that time.

#### **Alternative vacation entitlement year**

##### **Application**

**34** (1) This section applies if the employer establishes an alternative vacation entitlement year for an employee.

##### **Vacation for stub period, less than five years of employment**

(2) If the employee's period of employment is less than five years, the employer shall do the following with respect to the stub period:

1. The employer shall calculate the ratio between the stub period and 12 months.
2. If the employee has a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to two weeks multiplied by the ratio calculated under paragraph 1.
3. If the employee does not have a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to,

$$2 \times A \times \text{the ratio calculated under paragraph 1}$$

where,

A = the average number of days the employee worked per work week in the stub period.

##### **Vacation for stub period, five years or more of employment**

(3) If the employee's period of employment is five years or more, the employer shall do the following with respect to the stub period:

1. The employer shall calculate the ratio between the stub period and 12 months.
2. If the employee has a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to three weeks multiplied by the ratio calculated under paragraph 1.
3. If the employee does not have a regular work week, the employer shall give the employee a vacation for the stub period that is equal to,

$$3 \times A \times \text{the ratio calculated under paragraph 1}$$

where,

A = the average number of days the employee worked per work week in the stub period.

#### **Active and inactive employment**

(4) Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsections (2) and (3).

#### **Timing of vacation**

**35** The employer shall determine when an employee shall take vacation for a vacation entitlement year, subject to the following rules:

1. The vacation must be completed no later than 10 months after the end of the vacation entitlement year for which it is given.
2. If the employee's period of employment is less than five years, the vacation must be a two-week period or two periods of one week each, unless the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request.
3. If the employee's period of employment is five years or more, the vacation must be a three-week period or a two-week period and a one-week period or three periods of one week each, unless the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request.

**18 Subsection 35.1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Timing of vacation, alternative vacation entitlement year**

(1) This section applies if an employer establishes an alternative vacation entitlement year for an employee.

**19 Section 35.2 of the Act is repealed and the following substituted:**

**Vacation pay**

35.2 An employer shall pay vacation pay to an employee who is entitled to vacation under section 33 or 34, equal to at least,

- (a) 4 per cent of the wages, excluding vacation pay, that the employee earned during the period for which the vacation is given, if the employee's period of employment is less than five years; or
- (b) 6 per cent of the wages, excluding vacation pay, that the employee earned during the period for which the vacation is given, if the employee's period of employment is five years or more.

**20 Subsection 41.1 (6) of the Act is repealed.**

**21 (1) Clause 42 (2) (d) of the Act is amended by adding "or employment status" at the end.**

**(1.1) Section 42 of the Act is amended by adding the following subsection:**

**Same**

(2.1) For the purposes of clause (2) (a), seniority system includes a system that provides for different pay based on the accumulated number of hours worked.

**(2) The French version of subsection 42 (4) of the Act is amended by striking out "doit faire" and substituting "ne doit faire".**

**(3) Section 42 of the Act is amended by adding the following subsection:**

**Written response**

(6) An employee who believes that their rate of pay does not comply with subsection (1) may request a review of their rate of pay from the employee's employer, and the employer shall,

- (a) adjust the employee's pay accordingly; or
- (b) if the employer disagrees with the employee's belief, provide a written response to the employee setting out the reasons for the disagreement.

**22 Part XII of the Act is amended by adding the following section:**

**Difference in employment status**

**42.1 (1) No employer shall pay an employee at a rate of pay less than the rate paid to another employee of the employer because of a difference in employment status when,**

- (a) they perform substantially the same kind of work in the same establishment;
- (b) their performance requires substantially the same skill, effort and responsibility; and
- (c) their work is performed under similar working conditions.

**Exception**

(2) Subsection (1) does not apply when the difference in the rate of pay is made on the basis of,

- (a) a seniority system;
- (b) a merit system;
- (c) a system that measures earnings by quantity or quality of production; or
- (d) any other factor other than sex or employment status.

### **Same**

(2.1) For the purposes of clause (2) (a), seniority system includes a system that provides for different pay based on the accumulated number of hours worked.

### **Reduction prohibited**

(3) No employer shall reduce the rate of pay of an employee in order to comply with subsection (1).

### **Organizations**

(4) No trade union or other organization shall cause or attempt to cause an employer to contravene subsection (1).

### **Deemed wages**

(5) If an employment standards officer finds that an employer has contravened subsection (1), the officer may determine the amount owing to an employee as a result of the contravention and that amount shall be deemed to be unpaid wages for that employee.

### **Written response**

(6) An employee who believes that their rate of pay does not comply with subsection (1) may request a review of their rate of pay from the employee's employer, and the employer shall,

- (a) adjust the employee's pay accordingly; or
- (b) if the employer disagrees with the employee's belief, provide a written response to the employee setting out the reasons for the disagreement.

### **Transition, collective agreement**

(7) If a collective agreement that is in effect on April 1, 2018 contains a provision that permits differences in pay based on employment status and there is a conflict between the provision of the collective agreement and subsection (1), the provision of the collective agreement prevails.

### **Same—expiry of agreement**

(8) Following the expiry of a collective agreement described in subsection (7), if the provision described in that subsection remains in effect, subsection (7) continues to apply to that provision, with necessary modifications, until a new or renewal agreement comes into effect.

### **Same—renewed or new agreement**

(9) Subsection (7) does not apply to a collective agreement that is made or renewed on or after April 1, 2018.

### **Same, limit**

(8) Subsection (7) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

## **23 Part XII of the Act is amended by adding the following section:**

### **Difference in assignment employee status**

**42.2** (1) No temporary help agency shall pay an assignment employee who is assigned to perform work for a client at a rate of pay less than the rate paid to an employee of the client when,

- (a) they perform substantially the same kind of work in the same establishment;
- (b) their performance requires substantially the same skill, effort and responsibility; and
- (c) their work is performed under similar working conditions.

### **Exception**

(2) Subsection (1) does not apply when the difference in the rate of pay is made on the basis of any factor other than sex, employment status or assignment employee status.

### **Reduction prohibited**

(3) No client of a temporary help agency shall reduce the rate of pay of an employee in order to assist a temporary help agency in complying with subsection (1).

### **Organizations**

(4) No trade union or other organization shall cause or attempt to cause a temporary help agency to contravene subsection (1).

## Deemed wages

(5) If an employment standards officer finds that a temporary help agency has contravened subsection (1), the officer may determine the amount owing to an assignment employee as a result of the contravention and that amount shall be deemed to be unpaid wages for that assignment employee.

## Written response

(6) An assignment employee who believes that their rate of pay does not comply with subsection (1) may request a review of their rate of pay from the temporary help agency, and the temporary help agency shall,

- (a) adjust the assignment employee's pay accordingly; or
- (b) if the temporary help agency disagrees with the assignment employee's belief, provide a written response to the assignment employee setting out the reasons for the disagreement.

## Transition, collective agreement

(7) If a collective agreement that is in effect on April 1, 2018 contains a provision that permits differences in pay between employees of a client and an assignment employee and there is a conflict between the provision of the collective agreement and subsection (1), the provision of the collective agreement prevails.

## Same—expiry of agreement

(8) Following the expiry of a collective agreement described in subsection (7), if the provision described in that subsection remains in effect, subsection (7) continues to apply to that provision, with necessary modifications, until a new or renewal agreement comes into effect.

## Same—renewed or new agreement

(9) Subsection (7) does not apply to a collective agreement that is made or renewed on or after April 1, 2018.

## Same, limit

(8) Subsection (7) ceases to apply on the earlier of the date the collective agreement expires and January 1, 2020.

**23.1 Subclause 47 (1) (b) (ii) of the Act is amended by striking out “six weeks” and substituting “12 weeks”.**

**23.2 Subsection 48 (2) of the Act is amended by striking out “52 weeks” and substituting “78 weeks”.**

**23.3 Subsection 49 (1) of the Act is amended by striking out “35 weeks” and substituting “61 weeks” and by striking out “37 weeks” and substituting “63 weeks”.**

**24 (1) Subsection 49.1 (2) of the Act is repealed and the following substituted:**

## Entitlement to leave

(2) An employee is entitled to a leave of absence without pay of up to 27 weeks to provide care or support to an individual described in subsection (3) if a qualified health practitioner issues a certificate stating that the individual has a serious medical condition with a significant risk of death occurring within a period of 52 weeks or such shorter period as may be prescribed.

**(2) Subsection 49.1 (6) of the Act is amended by striking out “eight weeks” and substituting “27 weeks”.**

**(3) Subsection 49.1 (12) of the Act is amended by adding “49.6” after “49.5”.**

**(3) Subsection 49.1 (12) of the Act is amended by striking out “49.5 and 50” and substituting “49.5, 49.6, 49.7 and 50”.**

**25 (0.1) Section 49.3 of the Act is amended by adding the following subsection:**

## Leave deemed to be taken in entire weeks

**(7.1) For the purposes of an employee’s entitlement under subsection (4), if an employee takes any part of a week as leave, the employer may deem the employee to have taken one week of leave.**

**25-(1) Subsection 49.3 (9) of the Act is amended by adding “49.6” after “49.5” “by striking out “49.5 and 50” and substituting “49.5, 49.6, 49.7 and 50”.**

**26 (1) Subsection 49.4 (9) of the Act is amended by adding “under this section” after “the employee’s entitlement to be on leave”.**

**(2) Subsection 49.4 (18) of the Act is amended by adding “49.6” after “49.5”.**

**(2) Subsection 49.4 (18) of the Act is amended by striking out “49.5 and 50” and substituting “49.5, 49.6, 49.7 and 50”.**

**27 The heading immediately before section 49.5 of the Act is struck out and the following substituted:**

## CHILD DEATH LEAVE

**28 Section 49.5 of the Act is repealed and the following substituted:**

## Child death leave

### Definitions

**49.5** (1) In this section,

“child” means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; (“enfant”)

“crime” means an offence under the *Criminal Code* (Canada), other than an offence prescribed by the regulations made under paragraph 209.4 (f) of the *Canada Labour Code* (Canada); (“acte criminel”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

### Entitlement to leave

(2) An employee who has been employed by an employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay of up to 104 weeks if a child of the employee dies.

### Exception

(3) An employee is not entitled to a leave of absence under this section if the employee is charged with a crime in relation to the death of the child or if it is probable, considering the circumstances, that the child was a party to a crime in relation to his or her death.

### Single period

(4) An employee may take a leave under this section only in a single period.

### Limitation period

(5) An employee may take a leave under this section only during the 105-week period that begins in the week the child dies.

### Total amount of leave

(6) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under this section in respect of a death, or deaths that are the result of the same event, is 104 weeks.

### Advising employer

(7) An employee who wishes to take a leave under this section shall advise the employer in writing and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

### Same

(8) If an employee must begin a leave under this section before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

### Same — change in employee’s plan

(9) An employee may take a leave at a time other than that indicated in the plan provided under subsection (7) or (8) if the change to the time of the leave meets the requirements of this section and,

- (a) the employee requests permission from the employer to do so in writing and the employer grants permission in writing; or
- (b) the employee provides the employer with four weeks written notice before the change is to take place.

### Evidence

(10) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee’s entitlement to the leave.

### Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 and 50

(11) An employee’s entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, ~~49.6 and 50~~ 49.6, 49.7 and 50.

## CRIME-RELATED CHILD DISAPPEARANCE LEAVE

## Crime-related child disappearance leave

### Definitions

**49.6** (1) In this section,

“child” means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; (“enfant”)

“crime” means an offence under the *Criminal Code* (Canada), other than an offence prescribed by the regulations made under paragraph 209.4 (f) of the *Canada Labour Code* (Canada); (“*acte criminel*”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“*semaine*”)

### **Entitlement to leave**

(2) An employee who has been employed by an employer for at least six consecutive months is entitled to a leave of absence without pay of up to 104 weeks if a child of the employee disappears and it is probable, considering the circumstances, that the child disappeared as a result of a crime.

### **Exception**

(3) An employee is not entitled to a leave of absence under this section if the employee is charged with the crime or if it is probable, considering the circumstances, that the child was a party to the crime.

### **Change in circumstance**

(4) If an employee takes a leave of absence under this section and the circumstances that made it probable that the child of the employee disappeared as a result of a crime change and it no longer seems probable that the child disappeared as a result of a crime, the employee’s entitlement to leave ends on the day on which it no longer seems probable.

### **Child found**

(5) The following rules apply if an employee takes a leave of absence under this section and the child is found within the 104-week period that begins in the week the child disappears:

1. If the child is found alive, the employee is entitled to remain on leave under this section for 14 days after the child is found.
2. If the child is found dead, the employee’s entitlement to be on leave under this section ends at the end of the week in which the child is found.

### **Same**

(6) For greater certainty, nothing in paragraph 2 of subsection (5) affects the employee’s eligibility for child death leave under section 49.5.

### **Single period**

(7) An employee may take a leave under this section only in a single period.

### **Limitation period**

(8) Except as otherwise provided for in subsection (7), an employee may take a leave under this section only during the 105-week period that begins in the week the child disappears.

### **Total amount of leave**

(9) The total amount of leave that may be taken by one or more employees under this section in respect of a disappearance, or disappearances that are the result of the same event, is 104 weeks.

### **Advising employer**

(10) An employee who wishes to take a leave under this section shall advise the employer in writing and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

### **Same**

(11) If an employee must begin a leave under this section before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it and shall provide the employer with a written plan that indicates the weeks in which the employee will take the leave.

### **Same — change in employee’s plan**

(12) An employee may take a leave at a time other than that indicated in the plan provided under subsection (10) or (11) if the change to the time of the leave meets the requirements of this section and,

- (a) the employee requests permission from the employer to do so in writing and the employer grants permission in writing; or
- (b) the employee provides the employer with four weeks written notice before the change is to take place.

### **Evidence**

(13) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee’s entitlement to the leave.

## **Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 and 50**

(14) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 and 50, 49.5, 49.7 and 50.

### DOMESTIC OR SEXUAL VIOLENCE LEAVE

#### Domestic or sexual violence leave

##### Definitions

**49.7 (1)** In this section,

“child” means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; (“enfant”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

##### Entitlement to leave

(2) An employee who has been employed by an employer for at least 13 consecutive weeks is entitled to a leave of absence without pay if the employee or a child of the employee experiences domestic or sexual violence, or the threat of domestic or sexual violence, and the leave of absence is taken for any of the following purposes:

1. To seek medical attention for the employee or the child of the employee in respect of a physical or psychological injury or disability caused by the domestic or sexual violence.
2. To obtain services from a victim services organization for the employee or the child of the employee.
3. To obtain psychological or other professional counselling for the employee or the child of the employee.
4. To relocate temporarily or permanently.
5. To seek legal or law enforcement assistance, including preparing for or participating in any civil or criminal legal proceeding related to or resulting from the domestic or sexual violence.
6. Such other purposes as may be prescribed.

##### Exception

(3) Subsection (2) does not apply if the domestic or sexual violence is committed by the employee.

##### Length of leave

(4) An employee is entitled to take, in each calendar year,

- (a) up to 10 days of leave under this section; and
- (b) up to 15 weeks of leave under this section.

##### Leave deemed to be taken in entire days

(5) For the purposes of an employee's entitlement under clause (4) (a), if an employee takes any part of a day as leave, the employer may deem the employee to have taken one day of leave on that day.

##### Advising employer

(6) An employee who wishes to take leave under clause (4) (a) shall advise the employer that the employee will be doing so.

##### Same

(7) If an employee must begin a leave under clause (4) (a) before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave as soon as possible after beginning it.

##### Leave deemed to be taken in entire weeks

(8) For the purposes of an employee's entitlement under clause (4) (b), if an employee takes any part of a week as leave, the employer may deem the employee to have taken one week of leave.

##### Advising employer

(9) An employee who wishes to take a leave under clause (4) (b) shall advise the employer in writing that the employee will be doing so.

##### Same

(10) If an employee must begin a leave under clause (4) (b) before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it.

## **Evidence**

(11) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee's entitlement to the leave.

### **Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 and 50**

(12) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 and 50.

### **29 (1) Subsection 50 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

#### **Personal emergency leave**

(1) An employee is entitled to a leave of absence because of any of the following:

1. A personal illness, injury or medical emergency.
2. The death, illness, injury or medical emergency of an individual described in subsection (2).
3. An urgent matter that concerns an individual described in subsection (2).
4. ~~Sexual or domestic violence, or the threat of sexual or domestic violence, experienced by the employee or an individual described in subsection (2).~~

~~(2) Subsection 50 (2) of the Act is amended by striking out "Paragraphs 2 and 3 of subsection (1)" at the beginning and substituting "Paragraphs 2, 3 and 4 of subsection (1)".~~

### **(3) Subsections 50 (5), (6) and (7) of the Act are repealed and the following substituted:**

#### **Limit**

(5) An employee is entitled to take a total of two days of paid leave and eight days of unpaid leave under this section in each calendar year.

#### **Limit**

(5) Subject to subsection (5.1), an employee is entitled to take a total of two days of paid leave and eight days of unpaid leave under this section in each calendar year.

#### **Same entitlement to paid leave**

(5.1) If an employee has been employed by an employer for less than one week, the following rules apply:

1. The employee is not entitled to paid days of leave under this section.
2. Once the employee has been employed by the employer for one week or longer, the employee is entitled to paid days of leave under subsection (5), and any unpaid days of leave that the employee has already taken in the calendar year shall be counted against the employee's entitlement under that subsection.
3. Subsection (7) does not apply until the employee has been employed by the employer for one week or longer.

#### **Leave deemed to be taken in entire days**

(6) If an employee takes any part of a day as paid or unpaid leave under this section, the employer may deem the employee to have taken one day of paid or unpaid leave on that day, as applicable, for the purposes of subsection (5) or (5.1).

#### **Paid days first**

(7) The two paid days must be taken first in a calendar year before any of the unpaid days can be taken under this section.

#### **Personal emergency leave pay**

(8) Subject to subsection (9) ~~Subject to subsections (8.1) and (9)~~, if an employee takes a paid day of leave under this section, the employer shall pay the employee,

- (a) either,
  - (i) the wages the employee would have earned had they not taken the leave, or
  - (ii) if the employee receives performance-related wages, including commissions or a piece work rate, the greater of the employee's hourly rate, if any, and the minimum wage that would have applied to the employee ~~for the number of hours the employee would have worked had they not taken the leave~~; or
- (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

### **Personal emergency leave where higher rate of wages**

(8.1) If a paid day of leave under this section falls on a day or at a time of day when overtime pay or a shift premium would be payable by the employer, the employee is not entitled to overtime pay or the shift premium for any leave taken under this section.

### **Personal emergency leave on public holiday**

(9) If a paid day of leave under this section falls on a public holiday, the employee is not entitled to premium pay for any leave taken under this section.

### **Evidence**

(10) Subject to subsection (11), an employer may require an employee who takes leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances that the employee is entitled to the leave.

### **Same**

(11) An employer shall not require an employee to provide a certificate from a qualified health practitioner as evidence under subsection (10).

### **Meaning of “qualified health practitioner”**

(12) In subsection (11),

“qualified health practitioner” means,

- (a) a person who is qualified to practise as a physician, a registered nurse or a psychologist under the laws of the jurisdiction in which care or treatment is provided to the employee or to an individual described in subsection (2), or
- (b) in the prescribed circumstances, a member of a prescribed class of health practitioners.

**30 The French version of subsection 73 (3) of the Act is amended by striking out “son poste” and substituting “son quart”.**

**31 Clause 74 (1) (a) of the Act is amended by adding the following subclauses:**

- (v.1) makes inquiries about the rate paid to another employee for the purpose of determining or assisting another person in determining whether an employer is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),
- (v.2) discloses the employee’s rate of pay to another employee for the purpose of determining or assisting another person in determining whether an employer is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),

**32 Section 74.1 of the Act is repealed.**

**32.1 Subsection 74.4.1 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

#### **Agency to keep records re: work for client, termination**

(1) In addition to the information that an employer is required to record under Part VI, a temporary help agency shall,

- (a) record the number of hours worked by each assignment employee for each client of the agency in each day and each week; and
- (b) retain a copy of any written notice provided to an assignment employee under subsection 74.10.1 (1).

**33 (1) Subsection 74.10 (1) of the Act is amended by striking out “subsection 29 (2.1)” and substituting “subsection 29 (3)”.**

**(2) Subsection 74.10 (2) of the Act is amended by striking out “subsection 29 (2.2)” and substituting “subsection 29 (4)”.**

**34 The Act is amended by adding the following section:**

#### **Termination of assignment**

**74.10.1** (1) A temporary help agency shall provide an assignment employee with one week’s notice one week’s written notice or pay in lieu of notice if,

- (a) the assignment employee is assigned to perform work for a client;
- (b) the assignment had an estimated term of three months or more at the time it was offered to the employee; and
- (c) the assignment is terminated before the end of its estimated term.

#### **Amount of pay in lieu**

(2) For the purposes of subsection (1), the amount of the pay in lieu of notice shall be equal to the wages the assignment employee would have been entitled to receive had one week’s notice been given in accordance with that subsection.

## Exception

(3) Subsection (1) does not apply if the temporary help agency offers the assignment employee a work assignment with a client during the notice period that is reasonable in the circumstances and that has an estimated term of one week or more.

## Same

(4) Subsection (1) does not apply if,

- (a) the assignment employee has been guilty of wilful misconduct, disobedience or wilful neglect of duty that is not trivial and has not been ~~condoned by the employer~~ condoned by the temporary help agency or the client;
- (b) the assignment has become impossible to perform or has been frustrated by a fortuitous or unforeseeable event or circumstance; or
- (c) the assignment is terminated during or as a result of a strike or lock-out at the location of the assignment.

## 35 Clause 74.12 (1) (a) of the Act is amended by adding the following subclauses:

- (v.1) makes inquiries about the rate paid to an employee of the client for the purpose of determining or assisting another person in determining whether a temporary help agency is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),
- (v.2) discloses the assignment employee's rate of pay to an employee of the client for the purpose of determining or assisting another person in determining whether a temporary help agency is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),
- (v.3) discloses the rate paid to an employee of the client to the assignment employee's temporary help agency for the purposes of determining or assisting another person in determining whether a temporary help agency is complying with Part XII (Equal Pay for Equal Work),

## 36 Section 74.12.1 of the Act is repealed.

## 37 Subsection 74.14 (1) of the Act is amended by striking out "or" at the end of clause (a) and by adding the following clause:

- (a.1) order the agency to repay the amount of the fee to the assignment employee or prospective assignment employee; or

## 38 Subsection 74.16 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

### Terms of orders

(2) If an order issued under this section requires a temporary help agency to compensate an assignment employee or prospective assignment employee, it shall also require the agency to,

- (a) pay to the Director in trust,
  - (i) the amount of the compensation, and
  - (ii) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation; or
- (b) pay the amount of the compensation to the assignment employee or prospective assignment employee.

## 39 Subsection 74.17 (2) of the Act is repealed and the following substituted:

### Terms of orders

(2) If an order issued under this section requires the client to compensate an assignment employee, it shall also require the client to,

- (a) pay to the Director in trust,
  - (i) the amount of the compensation, and
  - (ii) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation; or
- (b) pay the amount of the compensation to the assignment employee.

## 40 Subsection 81 (8) of the Act is repealed.

## 41 Subsection 88 (5) of the Act is repealed and the following substituted:

### Interest

(5) The Director may, with the approval of the Minister, determine the rates of interest and the manner of calculating interest for,

- (a) amounts owing under different provisions of this Act or the regulations, and
- (b) money held by the Director in trust.

**42 The Act is amended by adding the following sections:**

**Recognition of employers**

**88.2** (1) The Director may give recognition to an employer, upon the employer's application, if the employer satisfies the Director that it meets the prescribed criteria.

**Classes of employers**

(2) For greater certainty, the criteria under subsection (1) may be prescribed for different classes of employers.

**Information re recognitions**

(3) The Director may require any employer who is seeking recognition under subsection (1), or who is the subject of a recognition, to provide the Director with whatever information, records or accounts he or she may require pertaining to the recognition and the Director may make such inquiries and examinations as he or she considers necessary.

**Publication**

(4) The Director may publish or otherwise make available to the public information relating to employers given recognition under subsection (1), including the names of employers.

**Validity of recognitions**

(5) A recognition given under subsection (1) is valid for the period that the Director specifies in the recognition.

**Revocation, etc., of recognitions**

(6) The Director may revoke or amend a recognition.

**Delegation of powers under s. 88.2**

**88.3** (1) The Director may authorize an individual employed in the Ministry to exercise a power conferred on the Director under section 88.2, either orally or in writing.

**Residual powers**

(2) The Director may exercise a power conferred on the Director under section 88.2 even if he or she has delegated it to an individual under subsection (1).

**Duty re policies**

(3) An individual authorized by the Director under subsection (1) shall follow any policies established by the Director under subsection 88 (2).

**43 Section 96.1 of the Act is repealed.**

**44 Subsection 103 (1) of the Act is amended by striking out “or” at the end of clause (a) and by adding the following clause:**

(a.1) order the employer to pay wages to the employee; or

**45 Subsection 104 (3) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Terms of orders**

(3) If an order made under this section requires a person to compensate an employee, it shall also require the person to,

(a) pay to the Director in trust,

(i) the amount of the compensation, and

(ii) an amount for administration costs equal to the greater of \$100 and 10 per cent of the amount of compensation; or

(b) pay the amount of the compensation to the employee.

**46 Subsection 105 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Employee cannot be found**

(1) If an employment standards officer has arranged with an employer or ordered an employer to pay wages under clause 103 (1) (a) or (a.1) to the employee and the employer is unable to locate the employee despite having made reasonable efforts to do so, the employer shall pay the wages to the Director in trust.

**47 Paragraphs 1 and 2 of subsection 108 (4) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.**

**48 (0.1) Subsection 112 (6) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Administrative costs and collector fees**

(6) If the settlement concerns an order to pay, the Director is, despite clause (1) (c), entitled to be paid.

- (a) that proportion of the administrative costs that were ordered to be paid that is the same as the proportion of the amount of wages, fees or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement; and
- (b) that proportion of the collector's fees and disbursements that were added to the amount of the order under subsection 128 (2) that is the same as the proportion of the amount of wages, fees or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement.

**48-(1) Paragraphs 1 and 2 of subsection 112 (9) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.**

**49 (1) Subsection 113 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

**Notice of contravention**

(1) If an employment standards officer believes that a person has contravened a provision of this Act, the officer may issue a notice to the person setting out the officer's belief and specifying the amount of the penalty for the contravention.

**Amount of penalty**

(1.1) The amount of the penalty shall be determined in accordance with the regulations.

**Penalty within range**

(1.2) If a range has been prescribed as the penalty for a contravention, the employment standards officer shall determine the amount of the penalty in accordance with the prescribed criteria, if any.

**(2) Section 113 of the Act is amended by adding the following subsections:**

**Publication re notice of contraventions**

(6.2) If a person, including an individual, is deemed under subsection (5) to have contravened this Act after being issued a notice of contravention, the Director may publish or otherwise make available to the general public the name of the person, a description of the deemed contravention, the date of the deemed contravention and the penalty for the deemed contravention.

**Internet publication**

(6.3) Authority to publish under subsection (6.2) includes authority to publish on the Internet.

**Disclosure**

(6.4) Any disclosure made under subsection (6.2) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

**50 Paragraphs 1 and 2 of subsection 114 (6) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.**

**51 Paragraphs 1 and 2 of subsection 115 (1.1) of the Act are amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” wherever it appears.**

**52 Section 115.1 of the Act is amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1” at the end.**

**52.1 Clause 120 (6) (b) of the Act is repealed and the following substituted:**

(b) despite clause (4) (b), is entitled to be paid,

- (i) that proportion of the administrative costs that were ordered to be paid that is the same as the proportion of the amount of wages, fees or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement, and
- (ii) that proportion of the collector's fees and disbursements that were added to the amount of the order under subsection 128 (2) that is the same as the proportion of the amount of wages, fees or compensation ordered to be paid that the employee is entitled to receive under the settlement.

**53 Subsection 125 (2) of the Act is amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1”.**

**54 The Act is amended by adding the following sections:**

**Security for amounts owing**

**125.1** If the Director considers it advisable to do so, the Director may accept security for the payment of any amounts owing under this Act in any form that the Director considers satisfactory.

**Warrant**

**125.2** If an order to pay money has been made under this Act, the Director may issue a warrant, directed to the sheriff for an area in which any property of the employer, director or other person liable to make a payment under this Act is located, to enforce payment of the following amounts, and the warrant has the same force and effect as a writ of execution issued out of the Superior Court of Justice:

1. The amount the order requires the person to pay, including any applicable interest.
2. The costs and expenses of the sheriff.

### **Lien on real property**

**125.3** (1) If an order to pay money has been made under this Act, the amount the order requires the person to pay, including any applicable interest is, upon registration by the Director in the proper land registry office of a notice claiming a lien and charge conferred by this section, a lien and charge on any interest the employer, director or other person has in the real property described in the notice.

### **Lien on personal property**

(2) If an order to pay money has been made under this Act, the amount the order requires the person to pay, including any applicable interest is, upon registration by the Director with the registrar under the *Personal Property Security Act* of a notice claiming a lien and charge under this section, a lien and charge on any interest in personal property in Ontario owned or held at the time of registration or acquired afterwards by the employer, director or other person liable to make a payment.

### **Amounts included and priority**

(3) The lien and charge conferred by subsection (1) or (2) is in respect of all amounts the order requires the person to pay, including any applicable interest at the time of registration of the notice or any renewal of it and all amounts for which the person afterwards becomes liable while the notice remains registered and, upon registration of a notice of lien and charge, the lien and charge has priority over,

- (a) any perfected security interest registered after the notice is registered;
- (b) any security interest perfected by possession after the notice is registered; and
- (c) any encumbrance or other claim that is registered against or that otherwise arises and affects the employer, director or other person's property after the notice is registered.

### **Exception**

(4) For the purposes of subsection (3), a notice of lien and charge under subsection (2) does not have priority over a perfected purchase money security interest in collateral or its proceeds and is deemed to be a security interest perfected by registration for the purpose of the priority rules under section 30 of the *Personal Property Security Act*.

### **Lien effective**

(5) A notice of lien and charge under subsection (2) is effective from the time assigned to its registration by the registrar and expires on the fifth anniversary of its registration unless a renewal notice of lien and charge is registered under this section before the end of the five-year period, in which case the lien and charge remains in effect for a further five-year period from the date the renewal notice is registered.

### **Same**

(6) If an amount payable under this Act remains outstanding and unpaid at the end of the period, or its renewal, referred to in subsection (5), the Director may register a renewal notice of lien and charge; the lien and charge remains in effect for a five-year period from the date the renewal notice is registered until the amount is fully paid, and is deemed to be continuously registered since the initial notice of lien and charge was registered under subsection (2).

### **Where person not registered owner**

(7) Where an employer, director or other person liable to make a payment has an interest in real property but is not shown as its registered owner in the proper land registry office,

- (a) the notice to be registered under subsection (1) shall recite the interest of the employer, director or other person liable to make a payment in the real property; and
- (b) a copy of the notice shall be sent to the registered owner at the owner's address to which the latest notice of assessment under the *Assessment Act* has been sent.

### **Secured party**

(8) In addition to any other rights and remedies, if amounts owed by an employer, director or other person liable to make a payment remain outstanding and unpaid, the Director has, in respect of a lien and charge under subsection (2),

- (a) all the rights, remedies and duties of a secured party under sections 17, 59, 61, 62, 63 and 64, subsections 65 (4), (5), (6), (6.1) and (7) and section 66 of the *Personal Property Security Act*;
- (b) a security interest in the collateral for the purpose of clause 63 (4) (c) of that Act; and
- (c) a security interest in the personal property for the purposes of sections 15 and 16 of the *Repair and Storage Liens Act*, if it is an article as defined in that Act.

## Registration of documents

(9) A notice of lien and charge under subsection (2) or any renewal of it shall be in the form of a financing statement or a financing change statement as prescribed under the *Personal Property Security Act* and may be tendered for registration under Part IV of that Act, or by mail addressed to an address prescribed under that Act.

## Errors in documents

(10) A notice of lien and charge or any renewal thereof is not invalidated nor is its effect impaired by reason only of an error or omission in the notice or in its execution or registration, unless a reasonable person is likely to be materially misled by the error or omission.

## *Bankruptcy and Insolvency Act (Canada) unaffected*

(11) Subject to Crown rights provided under section 87 of that Act, nothing in this section affects or purports to affect the rights and obligations of any person under the *Bankruptcy and Insolvency Act (Canada)*.

## Definitions

(12) In this section,

“real property” includes fixtures and any interest of a person as lessee of real property.

**55 (1) Subsection 127 (2) of the Act is amended by striking out “sections 125, 126, 130” and substituting “sections 125, 125.1, 125.2, 125.3, 126, 130”.**

**(2) Section 127 of the Act is amended by adding the following subsections:**

### Disclosure

(6) The Director may disclose, or allow to be disclosed, information collected under the authority of this Act or the regulations to a collector for the purpose of collecting an amount payable under this Act.

### Same

(7) Any disclosure of personal information made under subsection (6) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (d) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

**56 Section 128 of the Act is amended by adding the following subsections:**

### Disclosure by collector

(5) A collector may disclose to the Director or allow to be disclosed to the Director any information that was collected under the authority of this Act or the regulations for the purpose of collecting an amount payable under this Act.

### Same

(6) Any disclosure of personal information made under subsection (5) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (d) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

**57 Subsection 133 (1) of the Act is amended by striking out “within the meaning of Part XVIII.1”.**

**58 (1) Subsection 141 (1) of the Act is amended by adding the following paragraph:**

1.1 Prescribing a method of payment for the purposes of clause 11 (2) (d) and establishing any terms, conditions or limitations on its use.

**(2) Paragraph 2.0.1 of subsection 141 (1) of the Act is amended by striking out “described in subparagraph 1 v of subsection 23.1 (1)” and substituting “described in subparagraph 1 v or 2 v of subsection 23.1 (1)”.**

**(3) Paragraph 2.0.2 of subsection 141 (1) of the Act is repealed.**

**(4) Subsection 141 (1) of the Act is amended by adding the following paragraph:**

16.1 Governing penalties for contraventions for the purposes of subsection 113 (1).

**(5) Subsections 141 (2.0.3) and (2.0.4) of the Act are repealed and the following substituted:**

### Transitional regulations

(2.0.3) The Lieutenant Governor in Council may make regulations providing for any transitional matter that the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable in connection with the implementation of the amendments made by the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017*.

### Conflict with transitional regulations

(2.0.4) In the event of a conflict between this Act or the regulations and a regulation made under subsection (2.0.3), the regulation made under subsection (2.0.3) prevails.

**(6) Subsection 141 (3.1) of the Act is repealed and the following substituted:**

## Regulations re Part XXII

(3.1) A regulation made under paragraph 16.1 of subsection (1) may,

- establish different penalties or ranges of penalties for different types of contraventions or the method of determining those penalties or ranges;
- specify that different penalties, ranges or methods of determining a penalty or range apply to contravengers who are individuals and to contravengers that are corporations; or
- prescribe criteria an employment standards officer is required or permitted to consider when imposing a penalty.

## *Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009*

**59 (1) Subsection 1 (2) of the *Employment Protection for Foreign Nationals Act, 2009* is amended by adding the following paragraph:**

- For greater certainty, references in section 88 of that Act to an amount owing under the provisions of that Act or the regulations shall be read as references to an amount owing under the provisions of this Act or its regulations.

**(2) Subsection 4 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

### Separate persons treated as one employer

(1) Subsection (2) applies if associated or related activities or businesses are or were carried on by or through an employer or recruiter and one or more other persons.

**(3) Subsection 24 (2) of the Act is amended by striking out “pay the amount of the fees to the Director of Employment Standards in trust” and substituting “pay the amount of the fees to the foreign national or prescribed person or to the Director of Employment Standards in trust”.**

**(4) Subsection 24 (3) of the Act is amended by striking out “pay the amount of the costs to the Director of Employment Standards in trust” and substituting “pay the amount of the costs to the foreign national or prescribed person or to the Director of Employment Standards in trust”.**

**(5) Subsection 27 (1) of the Act is repealed and the following substituted:**

### Notice of contravention

(1) If an employment standards officer believes that a person has contravened a provision of this Act, the officer may issue a notice to the person setting out the officer’s belief and specifying the amount of the penalty for the contravention.

### Amount of penalty

(1.1) The amount of the penalty shall be determined in accordance with the regulations.

### Penalty within range

(1.2) If a range has been prescribed as the penalty for a contravention, the employment standards officer shall determine the amount of the penalty in accordance with the prescribed criteria, if any.

**(6) Subsection 27 (4) of the Act is amended by striking out “prescribed penalty” and substituting “penalty”.**

**(7) Section 27 of the Act is amended by adding the following subsections:**

### Publication re notice of contraventions

(5) If a person, including an individual, is deemed under subsection (3) to have contravened this Act after being issued a notice of contravention, the Director of Employment Standards may publish or otherwise make available to the general public the name of the person, a description of the deemed contravention, the date of the deemed contravention and the penalty for the deemed contravention.

### Internet publication

(6) Authority to publish under subsection (5) includes authority to publish on the Internet.

### Disclosure

(7) Any disclosure made under subsection (5) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

**(8) Subsection 50 (1) of the Act is amended by adding the following clause:**

- governing penalties for contraventions for the purposes of subsection 27 (1).

**(9) Section 50 of the Act is amended by adding the following subsection:**

### Regulations re penalties for contraventions

(3) A regulation made under clause (1) (e) may,

- (a) establish different penalties or ranges of penalties for different types of contraventions or the method of determining those penalties or ranges;
- (b) specify that different penalties, ranges or methods of determining a penalty or range apply to contraveners who are individuals and to contraveners that are corporations; or
- (c) prescribe criteria an employment standards officer is required or permitted to consider when imposing a penalty.

***Occupational Health and Safety Act***

**60 (1) Paragraph 3 in the definition of “worker” in subsection 1 (1) of the *Occupational Health and Safety Act* is amended by striking out “university or other post-secondary institution” at the end and substituting “university, private career college or other post-secondary institution”.**

**(2) Paragraph 4 in the definition of “worker” in subsection 1 (1) of the Act is repealed.**

**Commencement**

**61 (1) ~~Subject to subsections (2), (3) and (4)~~Subject to subsections (2) to (5), this Schedule comes into force on January 1, 2018.**

**(2) Section 5 and this section come into force on the day the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* receives Royal Assent.**

**(3) Subsection 1 (2) and sections 21, 22, 23, 31 and 35 come into force on April 1, 2018.**

**(4) Subsection 2 (3), sections 11 and 12 and subsection 58 (3) come into force on January 1, 2019.**

**(5) Sections 23.2 and 23.3 come into force on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor.**

**SCHEDULE 2**  
**LABOUR RELATIONS ACT, 1995**

**1 Section 2 of the *Labour Relations Act, 1995* is repealed.**

**2 The *Labour Relations Act, 1995* is amended by adding the following section after the heading “Establishment of Bargaining Rights by Certification”:**

**Application for employee list**

**6.1** (1) Where no trade union has been certified as bargaining agent of the employees of an employer in a unit that a trade union claims to be appropriate for collective bargaining and the employees are not bound by a collective agreement, a trade union may apply to the Board for an order directing the employer to provide to the trade union a list of employees of the employer.

**Notice to employer**

(2) The trade union shall deliver a copy of the application under subsection (1) to the employer by such time as is required under the rules made by the Board and, if there is no rule, not later than the day on which the application is filed with the Board.

**Content of application**

(3) An application under subsection (1) must include,

- (a) a written description of the proposed bargaining unit, including an estimate of the number of individuals in the unit; and
- (b) a list of the names of the union members in the proposed bargaining unit and evidence of union membership, but the trade union shall not give this information to the employer.

**Notice of disagreement**

(4) If the employer disagrees with the description of the proposed bargaining unit or with the estimate of the number of individuals in the unit included in the application under subsection (1), the employer may give the Board notice of the disagreement and shall do so within two days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after the day the employer receives the application.

**Content of notice**

(5) A notice under subsection (4) must include,

- (a) a statement that,
  - (i) the employer agrees with the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) but not with the estimate of the number of individuals in the unit, or
  - (ii) explains why the employer believes the description of the bargaining unit included in the application could not be appropriate for collective bargaining; and
- ~~(b) the employer's estimate of the number of individuals in the bargaining unit described in the application under subsection (1), if the employer disagrees with the trade union's estimate.~~
- ~~(b) a statutory declaration setting out the number of individuals in the bargaining unit described in the application under subsection (1), if the employer disagrees with the trade union's estimate.~~

**Board determinations, etc., no notice of disagreement**

(6) The following rules apply if the Board does not receive a notice under subsection (4):

1. If the Board determines that 20 per cent or more of the individuals in the bargaining unit proposed in the application under subsection (1) appear to be members of the union at the time the application was filed, the Board shall direct the employer to provide the list to the trade union.
2. If the Board determines that fewer than 20 per cent of the individuals in the bargaining unit proposed in the application under subsection (1) appear to be members of the union at the time the application was filed, the Board shall dismiss the application.

**Same, notice of disagreement**

(7) The following rules apply if the Board receives a notice under subsection (4):

1. The Board shall determine whether the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) could be appropriate for collective bargaining. The determination shall be based only on that description and the notice under subsection (4).

2. If the Board determines that the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) could not be appropriate for collective bargaining, the Board shall dismiss the application.
3. If the Board determines that the description of the bargaining unit included in the application under subsection (1) could be appropriate for collective bargaining, the Board shall determine an estimated number of individuals in the unit as described in the application.
4. After the Board determines the estimated number of individuals in the unit, the Board shall determine the percentage of the individuals in the bargaining unit who appear to be members of the union at the time the application under subsection (1) was filed.
5. If the percentage determined under paragraph 4 is fewer than 20 per cent, the Board shall dismiss the application.
6. If the percentage determined under paragraph 4 is 20 per cent or more, the Board shall direct the employer to provide a list of employees of the employer to the trade union.

#### **No hearing or consultation required**

(8) The Board is not required to hold a hearing or to consult with the parties when making a determination under subsection (7) and may make a determination under paragraphs 3 or 4 of subsection (7) based only on the information provided in the application under subsection (1) and the notice under subsection (4).

#### **Content of employee list**

(9) If the Board directs an employer to provide a list of employees of the employer to the trade union under subsection (7), the list must include,

- (a) the name of each employee in the proposed bargaining unit; and
- (b) a phone number and personal email for each employee in the proposed bargaining unit, if the employee has provided that information to the employer.

#### **Security and confidentiality of employee list**

(9.1) If the Board directs an employer to provide a list of employees of the employer to a trade union under subsection (7), the employer shall ensure that all reasonable steps are taken to protect the security and confidentiality of the list, including protecting its security and confidentiality during its creation, compilation, storage, handling, transportation, transfer and transmission.

#### **Restriction on use of listed information**

(10) If a list of employees of an employer is provided to a trade union in compliance with a direction made by the Board under subsection (7), the use of that list is subject to the following conditions and limits:

1. The list must only be used by the trade union for the purpose of a campaign to establish bargaining rights.
2. The list must be kept confidential and must not be disclosed to anyone other than the appropriate officials of the trade union.
- 2.1 The trade union shall ensure that all reasonable steps are taken to protect the security and confidentiality of the list and to prevent unauthorized access to the list.
3. If the trade union makes an application for certification in respect of the employer and employees on the list and the application for certification is dismissed less than one year after the Board's direction to provide the list, the list must be destroyed on or before the day the application is dismissed.
4. If the list is not destroyed in accordance with paragraph 3, it must be destroyed on or before the day that is one year after the Board's direction to provide the list was made.

#### **Destruction of list**

(10.1) For the purposes of paragraphs 3 and 4 of subsection (10), a list must be destroyed in such a way that it cannot be reconstructed or retrieved.

#### **Deemed compliance FOI Acts**

(11) Any disclosure of personal information made by an employer in compliance with a direction made by the Board under subsection (7) shall be deemed to be in compliance with clause 42 (1) (e) of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* and clause 32 (e) of the *Municipal Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

#### **Rules re subsequent certification application**

(12) If a list of employees is provided to a trade union by an employer in compliance with a direction made by the Board under subsection (7), and, within one year after the Board's direction to provide the list, the trade union makes an application for certification in respect of that employer and employees on the list, the following rules apply:

1. The description of the proposed bargaining unit included in the application for certification must be the same as the description of the proposed bargaining unit that was included in the application for the employee list under subsection (1).
2. If the application for certification is dismissed, the Board shall not consider another application under subsection (1) from any trade union in respect of a proposed bargaining unit that is the same or substantially similar to the one that was described in the original application under subsection (1) until one year after the application for certification is dismissed.

#### **Same**

(13) Despite paragraph 1 of subsection (12), an application for certification may include a description of a proposed bargaining unit that is different from the description included in the application for the employee list under subsection (1) if the description of the proposed bargaining unit in the application for certification includes an employee who was on the employee list but,

- (a) the position of the employee at the time the application under subsection (1) was made was different from his or her position at the time the application for certification was made; and
- (b) the employee would not have been in the bargaining unit proposed in the application for certification had the employee still been occupying the position the employee was in when the application under subsection (1) was made.

#### **Effect of determination**

(14) A determination made by the Board under this section does not limit the Board's ability to consider or determine matters under section 7, 8, 8.1, 9 or 10.

#### **Non-application to construction industry**

(15) This section does not apply with respect to an employer as defined in subsection 126 (1).

#### **3 Subsections 11 (2), (3) and (4) of the Act are repealed and the following substituted:**

#### **Same**

(2) In the circumstances described in subsection (1), the Board shall certify the trade union as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit that the Board determines could be appropriate for collective bargaining.

#### **4 The Act is amended by adding the following section:**

#### **No discharge or discipline following certification**

**12.1** If a trade union is certified as the bargaining agent of employees in a bargaining unit, the employer shall not discharge or discipline an employee in that bargaining unit without just cause during the period that begins on the date of certification and ends on the date on which a first collective agreement is entered into ~~the earlier of the date on which a first collective agreement is entered into and the date on which the trade union no longer represents the employees in the bargaining unit~~.

#### **5 The Act is amended by adding the following sections:**

#### **Review of structure of bargaining units — consolidation after certification**

**15.1** (1) If the Board certifies a trade union or council of trade unions as the bargaining agent of the employees in a bargaining unit, the Board may review the structure of the bargaining units if all of the following conditions are met:

1. The employer, trade union or council of trade unions makes an application to the Board requesting the review at the time the application for certification is made, or within three months after the date of certification.
2. A collective agreement has not yet been entered into in respect of the bargaining unit.
3. The same trade union or council of trade unions that is certified as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit already represents employees of the employer in another bargaining unit at the same or a different location.

#### **Same**

(2) If an application for review under subsection (1) is made at the same time as an application for certification, the applications may be heard together, but the Board shall determine the application for certification first.

#### **Agreement of parties**

(3) If the Board reviews the structure of the bargaining units, the Board,

- (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from its review; and
- (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

## Orders

(4) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board shall determine any question that arises and make any orders it considers appropriate in the circumstances.

### Contents of orders

(5) For the purposes of subsection (4), the Board may,

- (a) consolidate the bargaining unit in respect of which the trade union or council of trade unions was certified with an existing bargaining unit or units of employees of the employer represented by the same trade union or council of trade unions;
- (b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
- (c) order that a collective agreement between the employer and the trade union or the council of trade unions that applied to an existing bargaining unit that is consolidated under clause (a) applies, with or without modifications, to the consolidated bargaining unit;
- (d) declare that the employer is no longer bound to a collective agreement that applied in respect of an existing bargaining unit before the consolidation;
- (e) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;
- (f) if the conditions of subsection 79 (2) have been met with respect to some of the employees in a consolidated bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the consolidated bargaining unit or the conditions of that subsection are met with respect to that unit; and
- (g) authorize a party to give notice to bargain collectively.

### Factors to consider

(6) In making a determination in an application for review under subsection (1), the Board shall take into consideration all factors that the Board considers relevant, including whether consolidating the bargaining units would,

- (a) contribute to the development of an effective collective bargaining relationship; and
- (b) contribute to the development of collective bargaining in the industry.

### Non-application to construction industry

(7) This section does not apply with respect to an employer as defined in subsection 126 (1).

### Review of structure of bargaining units — units no longer appropriate

**15.2** (1) The Board may review the structure of the bargaining units if all of the following conditions are met:

- 1. An employer or a trade union that represents a bargaining unit of employees of an employer makes an application to the Board requesting the review.
- 2. The Board is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

### Notice of application and participation in review

(2) Notice of an application under subsection (1) shall be provided in accordance with the following rules, and the Board shall permit each party who may be affected by the application to participate in the review:

- 1. If the applicant is the employer, it shall deliver a copy of the application to any trade union that represents employees of the employer who may be affected by the application.
- 2. If the applicant is a trade union, it shall deliver a copy of the application to the employer and to any other trade union that represents employees of the employer that may be affected by the application.
- 3. For the purposes of paragraphs 1 and 2, delivery of the copy of the application shall be made by such time as is required under the rules made by the Board and, if there is no rule, not later than the day on which the application is filed with the Board.

### Agreement of parties

(3) If the Board reviews the structure of the bargaining units, the Board,

- (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from its review; and
- (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

## Orders

(4) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board shall determine any question that arises and make any orders it considers appropriate in the circumstances.

## Contents of orders

(5) For the purposes of subsection (4), the Board may,

- (a) consolidate, restructure or otherwise reconfigure a bargaining unit or units and create a new bargaining unit or units;
- (b) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;
- (c) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
- (d) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, make an order that states which collective agreement applies;
- (e) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;
- (f) if the conditions of subsection 79 (2) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of that subsection are met with respect to the unit; and
- (g) authorize a party to give notice to bargain collectively.

## Consideration of other applications

(6) The Board may consider an application for review under subsection (1) together with an application under subsection 4 (4) or section 69.

## Powers of Board before disposing of application

(7) Before disposing of any application under this section, the Board may hold such representation votes as it considers appropriate.

## Bar to reapplying

(8) If the Board conducts a review under this section, the Board shall not consider another application under this section by the employer that was subject to the review or by any trade union that represents a bargaining unit of employees of that employer until one year after the day the parties come to an agreement under subsection (3) or one year after the day the Board makes an order under subsection (4), as the case may be.

## Non-application to construction industry

(9) This section does not apply with respect to an employer as defined in subsection 126 (1).

## Application for certification without a vote, certain industries

### Definitions

#### 15.3 (1) In this section,

“building services industry” means, subject to the regulations, businesses engaged in providing services directly or indirectly by or to a building owner or manager that are related to servicing the premises, including building cleaning services, food services and security services; (“industrie des services de gestion d’immeubles”)

“home care and community services industry” means, subject to the regulations, businesses engaged in providing community services under the *Home Care and Community Services Act, 1994*; (“industrie des services de soins à domicile et des services communautaires”)

“specified industry employer” means a person who operates a business in the building services industry, the home care and community services industry or the temporary help agency industry; (“employeur d’une industrie déterminée”)

“temporary help agency industry” means, subject to the regulations, businesses engaged in employing persons for the purpose of assigning them to perform work on a temporary basis for clients of the employer. (“industrie des agences de placement temporaire”)

## Applications re specified industry employers only

(2) Subject to subsection (3), this section applies with respect to applications for certification as bargaining agent of the employees of a specified industry employer.

## **Non-application**

(3) This section does not apply with respect to such classes of employees of a specified industry employer as may be prescribed.

## **Election**

(4) A trade union applying for certification as bargaining agent of the employees of a specified industry employer may elect to have its application dealt with under this section rather than under section 8.

## **Notice to Board and employer**

(5) The trade union shall give written notice of the election,

- (a) to the Board, on the date the trade union files the application; and
- (b) to the employer, on the date the trade union delivers a copy of the application to the employer.

## **Employer to provide information**

(6) Within two days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after receiving notice under subsection (5), the employer shall provide the Board with,

- (a) the names of the employees in the bargaining unit proposed in the application, as of the date the application is filed; and
- (b) if the employer gives the Board a written description of the bargaining unit that the employer proposes, in accordance with subsection 7 (14), the names of the employees in that proposed bargaining unit, as of the date the application is filed.

## **Matters to be determined**

(7) On receiving an application for certification from a trade union that has elected to have its application dealt with under this section, the Board shall determine, as of the date the application is filed and on the basis of the information provided in or with the application and under subsection (6),

- (a) the bargaining unit; and
- (b) the percentage of employees in the bargaining unit who are members of the trade union.

## **Exception: allegation of contravention, etc.**

(8) Nothing in subsection (7) prevents the Board from considering evidence and submissions relating to any allegation that section 70, 72 or 76 has been contravened or that there has been fraud or misrepresentation, if the Board considers it appropriate to consider the evidence and submissions in making a decision under this section.

## **Hearing**

(9) The Board may hold a hearing if it considers it necessary in order to make a decision under this section.

## **Dismissal: insufficient membership**

(10) The Board shall not certify the trade union as bargaining agent of the employees in the bargaining unit and shall dismiss the application if it is satisfied that fewer than 40 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union on the date the application is filed.

## **Remedial dismissal**

(11) Subsection (12) applies where the trade union or person acting on behalf of the trade union contravenes this Act and, as a result, the membership evidence provided in or with the trade union's application for certification does not likely reflect the true wishes of the employees in the bargaining unit.

## **Same**

(12) In the circumstances described in subsection (11), on the application of an interested person, the Board may dismiss the application for certification if no other remedy, including a representation vote directed under clause (16) (b), would be sufficient to counter the effects of the contravention.

## **Bar to reapplying**

(13) If the Board dismisses an application for certification under subsection (12), the Board shall not consider another application for certification by the trade union as the bargaining agent for any employee that was in the bargaining unit proposed in the original application until one year after the application is dismissed.

## **Same**

(14) Despite subsection (13), the Board may consider an application for certification by the trade union as the bargaining agent for employees in a bargaining unit that includes an employee who was in the bargaining unit proposed in the original application if,

- (a) the position of the employee at the time the original application was made was different from his or her position at the time the new application was made; and
- (b) the employee would not have been in the bargaining unit proposed in the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

#### **Board shall direct representation vote**

(15) If the Board is satisfied that at least 40 per cent but not more than 55 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union on the date the application is filed, it shall direct that a representation vote be taken.

#### **Board may certify or may direct representation vote**

(16) If the Board is satisfied that more than 55 per cent of the employees in the bargaining unit are members of the trade union on the date the application is filed, it may,

- (a) certify the trade union as the bargaining agent of the employees in the bargaining unit; or
- (b) direct that a representation vote be taken.

#### **Representation votes**

(17) If the Board directs that a representation vote be taken,

- (a) the vote shall, unless the Board directs otherwise, be held within five days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after the day on which the direction for a representation vote is made;
- (b) the vote shall be by ballots cast in such a manner that individuals expressing their choice cannot be identified with the choice made;
- (c) the Board may direct that one or more ballots be segregated and that the ballot box containing the ballots be sealed until such time as the Board directs;
- (d) subject to section 11.1, the Board shall certify the trade union as bargaining agent of the employees in the bargaining unit if more than 50 per cent of the ballots cast in the representation vote by the employees in the bargaining unit are cast in favour of the trade union; and
- (e) subject to section 11, the Board shall not certify the trade union as bargaining agent of the employees in the bargaining unit and shall dismiss the application for certification if 50 per cent or fewer of the ballots cast in the representation vote by the employees in the bargaining unit are cast in favour of the trade union.

#### **Bar to reapplication**

(18) If the Board dismisses an application for certification under clause (17) (e), the Board shall not consider another application for certification by any trade union as the bargaining agent of any employee who was in the bargaining unit proposed in the original application until one year after the original application is dismissed.

#### **Exception**

(19) Despite subsection (18), the Board may consider an application for certification by a trade union as the bargaining agent for employees in a bargaining unit that includes an employee who was in the bargaining unit proposed in the original application if,

- (a) the position of the employee at the time the original application was made was different from his or her position at the time the new application was made; and
- (b) the employee would not have been in the bargaining unit proposed in the new application had he or she still been occupying the original position when the new application was made.

#### **Same**

(20) Subsection (18) does not apply if the trade union whose application was dismissed is a trade union that the Board is prohibited from certifying under section 15.

#### **Non-application of certain provisions**

(21) Sections 8, 8.1 and 10 do not apply in respect of a certification application that the trade union has elected to have dealt with under this section.

#### **Withdrawal of application: discretionary bar**

(22) Subsection 7 (9) applies, with necessary modifications, if the trade union withdraws the application for certification,

- (a) before the Board takes any action under subsection (10), (15) or (16) of this section; or
- (b) after the Board directs a representation vote under subsection (15) or clause (16) (b) of this section, but before the vote is taken.

## **Second withdrawal: mandatory bar**

(23) Subsections 7 (9.1), (9.2) and (9.3) apply, with necessary modifications, if the trade union withdraws an application for certification in the circumstances described in subsection (22) of this section and had withdrawn a previous application for certification not more than six months earlier.

## **Withdrawal of application after vote taken: mandatory bar**

(24) Subsections 7 (10), (10.1) and (10.2) apply, with necessary modifications, if the trade union withdraws the application for certification after a representation vote is taken in accordance with the Board's direction under subsection (15) or clause (16) (b) of this section.

### **5.1 The Act is amended by adding the following section:**

#### **Educational support**

**16.1 (1) Where notice has been given under section 16, either party may request educational support in the practice of labour relations and collective bargaining and the Minister shall make such educational support available to the parties.**

#### **Same, non-application**

**(2) Subsection (1) does not apply in the circumstances described in subsection 43 (12).**

## **6 Section 43 of the Act is repealed and the following substituted:**

#### **First collective agreement mediation**

**43** (1) If the parties are unable to effect a first collective agreement and the Minister has released a notice that it is not considered advisable to appoint a conciliation board or the Minister has released the report of a conciliation board, either party may apply to the Minister to appoint a first collective agreement mediator.

#### **Content of application**

(2) The applicant must include in its application under subsection (1) a list of the issues in dispute and the applicant's position with respect to those issues.

#### **Notice to other party**

(3) The applicant shall deliver a copy of the application under subsection (1) to the other party not later than the day on which the application is made to the Minister.

#### **Response from other party**

(4) No later than five days after receiving the copy of the application under subsection (1), the other party shall provide to the Minister and to the applicant a list of the issues in dispute and the other party's position with respect to those issues.

#### **Appointment of mediator**

(5) If an application is made under subsection (1), the Minister shall, within seven days of receiving the application, appoint a single first collective agreement mediator and shall inform the parties of the appointment.

#### **Duties of mediator**

(6) The first collective agreement mediator shall,

- (a) meet with the parties and assist them in their endeavour to effect a collective agreement; and
- (b) facilitate and encourage the process of collective bargaining and ~~and educate the parties in the practices and procedures of collective bargaining.~~

#### **Educational support**

**(6.1) Either party may request educational support in the practice of labour relations and collective bargaining and the first collective agreement mediator shall make such educational support available to the parties.**

#### **Powers of mediator**

**(7) A first collective agreement mediator has all the powers of a conciliation board under section 33.**

#### **Prohibition re strike**

(8) No employee shall strike and no person or trade union shall call or authorize or threaten to call or authorize a strike by any employee during the period beginning at the time the Minister makes an appointment under subsection (5) and ending on the day that is ~~20 days~~ 45 days later.

#### **Same**

(9) No officer, official or agent of a trade union shall counsel, procure, support or encourage a strike by any employees during the time period described in subsection (8).

## **Prohibition re lock-out**

(10) The employer shall not lock out or threaten to lock out any employees during the time period described in subsection (8).

## **Same**

(11) No officer, official or agent of an employer shall counsel, procure, support or encourage a lock-out of any employees during the time period described in subsection (8).

## **Non-application**

(12) This section does not apply,

- (a) in respect of a bargaining unit that the Board has consolidated under section 15.1 or ~~restructured under section 15.2~~; or
- (b) to the negotiation of a first collective agreement,
  - (i) if the trade union was certified pursuant to an application made under subsection 7 (4), (5) or (6),
  - (ii) if one of the parties is an employers' organization accredited under section 136 as a bargaining agent for employers, or
  - (iii) if the agreement is a provincial agreement within the meaning of section 151.

## **Definitions**

(13) In subsections (14) and (15),

“decertification application” means an application for a declaration that a trade union no longer represents the employees in a bargaining unit; (“requête en révocation de l'accréditation”)

“displacement application” means an application for certification by a trade union, other than the trade union that represents the employees in a bargaining unit, as bargaining agent for those employees. (“requête en substitution”)

## **Application of subs. (15)**

(14) Subsection (15) applies if,

- (a) a decertification application or displacement application has been filed with the Board and, before a final decision is made on it, an application under subsection (1) is made to the Minister; or
- (b) an application under subsection (1) has been made to the Minister and, on or after that date, a decertification application or displacement application is filed with the Board.

## **Procedure in dealing with multiple applications**

(15) The Board shall not deal or continue to deal with a decertification application or displacement application until ~~20 days~~ ~~45 days~~ after the Minister makes an appointment under subsection (5), at which time subsections 43.1 (24) and (25) apply.

## **First collective agreement mediation-arbitration**

**43.1** (1) At any time on or after the day that is ~~20 days~~ ~~45 days~~ after the Minister makes an appointment under subsection 43 (5), if the parties have not entered into a collective agreement, either party may apply to the Board to direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration.

## **Duty of Board**

(2) The Board shall consider and make its decision on an application under subsection (1) within 30 days of receiving the application and, subject to subsections (3) and (4), the Board may,

- (a) order the parties to engage in further mediation;
- (b) dismiss the application; or
- (c) direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration.

## **Same**

(3) The Board shall direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration unless,

- (a) the applicant has contravened section 17;
- (b) it appears to the Board that the process of collective bargaining has been unsuccessful because of the uncompromising nature of any bargaining position adopted by the applicant without reasonable justification; or
- (c) the Board is of the opinion that further mediation would be appropriate.

**Same**

(4) If the Board certified the trade union under subsection 11 (2), the Board shall direct the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration unless,

- (a) the applicant has contravened section 17; or
- (b) it appears to the Board that the process of collective bargaining has been unsuccessful because of the uncompromising nature of any bargaining position adopted by the applicant without reasonable justification.

**Order for further mediation or dismissal**

(5) If the Board orders the parties to engage in further mediation or dismisses an application under subsection (2), the following rules apply:

1. The right to strike and the right to lock out is governed by section 79.
2. In the case of an order under clause (2) (a), the parties shall request further assistance from the first collective agreement mediator or from another mediator the parties agree upon, or the parties shall make a joint request to the Minister for further mediation assistance.
3. In the case of a dismissal under clause (2) (b), the parties may request further assistance from the first collective agreement mediator or from another mediator the parties agree upon, or the parties may make a joint request to the Minister for further mediation assistance.
4. A party may make a second application under subsection (1) and the Board may consider the application if the Board is satisfied that, since the Board made its original decision under subsection (2), the applicant has taken all reasonable steps to engage in good faith collective bargaining with the assistance of a mediator.

**Direction to mediation-arbitration**

(6) If the Board gives a direction for the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration under clause (2) (c), the rules set out in subsections (7) to (22) apply.

**Joint appointment of mediator-arbitrator**

(7) Within seven days of the giving of the direction, the parties may agree in writing to jointly appoint a single mediator-arbitrator to settle the first collective agreement by mediation-arbitration.

**Fees and expenses**

(8) If the parties jointly appoint a single mediator-arbitrator, each party shall pay one-half of the fees and expenses of the mediator-arbitrator.

**Failure to appoint**

(9) If the parties do not jointly appoint a mediator-arbitrator within the seven-day period, either party may apply to the Board to settle the first collective agreement by mediation-arbitration.

**Mediation-arbitration by Board**

(10) If an application is made to the Board under subsection (9), the chair or a vice-chair shall be appointed to act as the mediator-arbitrator and shall have all the powers and duties of a mediator-arbitrator under this Act.

**Same**

(11) The parties to a mediation-arbitration by the Board shall jointly pay to the Board for payment into the Consolidated Revenue Fund the amount determined under the regulations for the expense of the mediation-arbitration.

**Replacement**

(12) If the person appointed as mediator-arbitrator is unable or unwilling to perform the mediator-arbitrator's duties, the following rules apply:

1. If the appointment was made under subsection (7), the parties shall agree on the appointment of a new mediator-arbitrator, and if they cannot do so, either party may apply to the Board under subsection (9) and the process shall begin anew.
2. If the mediator-arbitrator was a chair or vice-chair acting under subsection (10), the matter shall be reassigned by the Board and the process shall begin anew.

**Procedure of mediator-arbitrator**

(13) A mediator-arbitrator appointed under this section shall determine the mediator-arbitrator's own procedure but shall give full opportunity to the parties to present their evidence and make their submissions, and section 116 applies to the mediator-arbitrator and the mediator-arbitrator's decision and proceedings as if it were the Board.

**Same**

(14) Subsections 48 (12) and (18) apply, with necessary modifications, to a mediator-arbitrator appointed under this section.

**Same**

(15) The date of the first hearing of a mediator-arbitrator appointed under this section shall not be later than 21 days after the appointment of the mediator-arbitrator.

**Same**

(16) A mediator-arbitrator appointed under this section shall determine all matters in dispute and release a decision within 45 days of the commencement of the mediator-arbitrator's hearing of the matter.

**Effect of direction on strike or lock-out**

(17) The employees in the bargaining unit shall not strike and the employer shall not lock out the employees where a direction has been given under clause (2) (c) and, where the direction is made during a strike by, or a lock-out of, employees in the bargaining unit, the employees shall forthwith terminate the strike or the employer shall forthwith terminate the lock-out and the employer shall forthwith reinstate the employees in the bargaining unit in the employment they had at the time the strike or lock-out commenced in accordance with section 80, with necessary modifications.

**Working conditions not to be altered**

(18) If a direction has been given under clause (2) (c), the rates of wages and all other terms and conditions of employment and all rights, privileges and duties of the employer, the employees and the trade union in effect at the time notice was given under section 16 shall continue in effect, or, if altered before the giving of the direction, be restored and continued in effect until the first collective agreement is settled.

**Non-application**

(19) Subsection (18) does not apply so as to effect any alteration in rates of wages or in any other term or condition of employment agreed to by the employer and the trade union.

**Matters to be accepted or considered**

(20) In mediating-arbitrating the settlement of a first collective agreement under this section, matters agreed to by the parties, in writing, shall be accepted without amendment.

**Effect of settlement**

(21) A first collective agreement settled under this section is effective for a period of two years from the date on which it is settled and it may provide that any of the terms of the agreement, except its term of operation, shall be retroactive to the day that the mediator-arbitrator may fix, but not earlier than the day on which notice was given under section 16.

**Extension of time**

(22) The parties, by agreement in writing, or the Minister may extend any time limit set out in this section, despite the expiration of the time.

**Definitions**

(23) In subsections (24) to (27) subsections (24) to (28),

“decertification application” means an application for a declaration that a trade union no longer represents the employees in a bargaining unit; (“requête en révocation de l'accréditation”)

“displacement application” means an application for certification by a trade union, other than the trade union that represents the employees in a bargaining unit, as bargaining agent for those employees. (“requête en substitution”)

**Application of subs. (25)**

(24) Subsection (25) applies if,

- (a) a decertification application or displacement application has been filed with the Board and, before a final decision is made on it, an application under subsection (1) is filed with the Board; or
- (b) an application under subsection (1) has been filed with the Board and, before a final decision is made on it, a decertification application or displacement application is filed with the Board.

**Procedure in dealing with multiple applications**

(25) The Board shall proceed to deal with an application under subsection (1) before dealing with or continuing to deal with the decertification application or displacement application.

**Same**

(26) If the Board directs the settlement of a first collective agreement by mediation-arbitration under clause (2) (c), it shall dismiss the decertification application or displacement application.

**Same**

(27) If the Board dismisses the application under clause (2) (b), it shall proceed to deal with the decertification application or displacement application.

**Same**

(28) If the Board makes an order under clause (2) (a), it shall not consider the decertification application or displacement application for a period of 30 days after the date of the order.

**Same**

(29) An application for a declaration that a trade union no longer represents the employees in the bargaining unit filed with the Board after the Board has given a direction under clause (2) (c) is of no effect unless it is brought after the first collective agreement is settled and unless it is brought in accordance with subsection 63 (2).

**Same**

(30) An application for certification by another trade union as bargaining agent for employees in the bargaining unit filed with the Board after the Board has given a direction under clause (2) (c) is of no effect unless it is brought after the first collective agreement is settled and unless it is brought in accordance with subsections 7 (4), (5) and (6).

**Procedure**

(31) The *Arbitration Act, 1991* does not apply to a mediation-arbitration under this section.

**7 The Act is amended by adding the following sections:****Successor rights, building services**

**69.1** (1) This section applies with respect to services provided directly or indirectly by or to a building owner or manager that are related to servicing the premises, including building cleaning services, food services and security services.

**Exclusions**

(2) This section does not apply with respect to the following services:

1. Construction.
2. Maintenance other than maintenance activities related to cleaning the premises.
3. The production of goods other than goods related to the provision of food services at the premises for consumption on the premises.

**Services under contract**

(3) For the purposes of section 69, the sale of a business is deemed to have occurred,

- (a) if employees perform services at premises that are their principal place of work;
- (b) if their employer ceases, in whole or in part, to provide the services at those premises; and
- (c) if substantially similar services are subsequently provided at the premises under the direction of another employer.

**Interpretation**

(4) For the purposes of section 69, the employer referred to in clause (3) (b) of this section is considered to be the employer who sells the business and the employer referred to in clause (3) (c) of this section is considered to be the person to whom the business is sold.

**Successor rights, other service providers**

**69.2** If the regulations so provide, section 69 applies to such other types of service providers that directly or indirectly receive public funds as may be prescribed, subject to such terms and conditions as may be prescribed.

**8 (1) Subsection 80 (1) of the Act is amended by striking out “within six months from” and substituting “following”.****(2) Section 80 of the Act is amended by adding the following subsections:****Same**

(3) Subject to subsections (5) to (7), at the conclusion of a lawful strike or lock-out, an employer of an employee who was engaged in a lawful strike or lawfully locked out shall reinstate the employee in the employee's former employment on such terms as the employer and the bargaining agent that represents the employee may agree upon.

**Same**

(4) The requirement in subsection (3) may be enforced through the grievance procedure and arbitration procedure established in the new collective agreement or deemed to be included in the collective agreement under section 48.

## **Right to displace others**

(5) Striking or locked out employees are entitled to displace any other persons who were performing the work of striking or locked out employees during the strike or lock-out if the length of service of the other person, as of the time the strike or lock-out began, is less than that of the striking or locked-out employee.

## **Insufficient work**

(6) If there is not sufficient work for all striking or locked out employees, the employer shall reinstate them to employment in the bargaining unit as work becomes available,

- (a) if the collective agreement contains recall provisions that are based on seniority, in accordance with seniority as defined in those provisions and as determined when the strike or lock-out began, in relation to other employees in the bargaining unit who were employed at the time the strike or lock-out began; or
- (b) if there are no such recall provisions, in accordance with each employee's length of service, as determined when the strike or lock-out began, in relation to other employees in the bargaining unit who were employed at the time the strike or lock-out began.

## **Starting up operations**

(7) Subsection (6) does not apply if an employee is not able to perform work required to start up the employer's operations, but only for the period of time required to start up operations.

## **9 The Act is amended by adding the following section:**

### **No discharge or discipline following strike or lock-out**

**80.1** (1) An employer shall not discharge or discipline an employee in a bargaining unit without just cause during the period that begins on the date on which a strike or lock-out in respect of that bargaining unit became lawful and ends on the date a new collective agreement is entered into that ends on the earlier of the date on which a new collective agreement is entered into and the date on which the trade union no longer represents the employees in the bargaining unit.

## **Same, enforcement**

(2) The requirement in subsection (1) may be enforced through the grievance procedure and arbitration procedure established in the new collective agreement or deemed to be included in the collective agreement under section 48.

## **10 Section 98 of the Act is repealed and the following substituted:**

### **Board power re interim orders**

**98** (1) The Board may make interim decisions and orders in any proceeding.

### **Conditions**

(2) The Board may impose conditions on an interim decision or order.

### **Reasons**

(3) An interim decision or order need not be accompanied by reasons.

**11 (1) Clause 104 (1) (a) of the Act is amended by striking out “\$2,000” and substituting “\$5,000”.**

**(2) Clause 104 (1) (b) of the Act is amended by striking out “\$25,000” at the end and substituting “\$100,000”.**

## **12 (1) Subsection 111 (2) of the Act is amended by adding the following clauses:**

- (h.1) to conduct votes at a location or in a manner that, in the opinion of the Board, is appropriate in the circumstances, including to conduct votes outside the workplace and to conduct votes electronically or by telephone;
- (h.2) to issue direction relating to the voting process or voting arrangements;

**(2) Clause 111 (2) (i) of the Act is amended by striking out “clauses (a) to (h)” and substituting “clauses (a) to (h.2)”.**

## **13 (1) Section 125 of the Act is amended by adding the following clauses:**

- (i.1) prescribing classes of employees in respect of which section 15.3 does not apply;
- (i.2) further defining or clarifying the meaning of “building services industry” in section 15.3 and specifying businesses or types of businesses that are or are not included in the building services industry for the purposes of that section;
- (i.3) further defining or clarifying the meaning of “home care and community services industry” in section 15.3 and specifying businesses or types of businesses that are or are not included in the home care and community services industry for the purposes of that section;
- (i.4) further defining or clarifying the meaning of “temporary help agency industry” in section 15.3 and specifying businesses or types of businesses that are or are not included in the temporary help agency industry for the purposes of that section;

**(2) Clause 125 (j) of the Act is repealed and the following substituted:**

(j) prescribing amounts or a method of determining amounts payable under subsection 43.1 (11) for the expense of a mediation-arbitration by the Board;

**(3) Section 125 of the Act is amended by adding the following clause:**

(j.1) for the purposes of section 69.2, prescribing types of service providers that directly or indirectly receive public funds to which section 69 applies and prescribing terms and conditions for the purpose of the application of that section;

**(4) Section 125 of the Act is amended by adding the following subsections:**

**Transitional regulations**

(2) The Lieutenant Governor in Council may make regulations providing for any transitional matter that the Lieutenant Governor in Council considers necessary or advisable in connection with the implementation of the amendments made by the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017*.

**Conflict with transitional regulations**

(3) In the event of a conflict between this Act and a regulation made under subsection (2), the regulation prevails.

**14 Subsection 160 (2) of the Act is amended by striking out “clause 11 (2) (c)” and substituting “subsection 11 (2)”.**

***Colleges Collective Bargaining Act, 2008***

15 (1) Subsection 78 (1) of the *Colleges Collective Bargaining Act, 2008* is amended by striking out “Subsections 98 (1) to (5), sections 110 to 113” at the beginning and substituting “Sections 98 and 110 to 113”.

**(2) Paragraph 1 of subsection 78 (2) of the Act is repealed.**

***Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993***

16 (1) Subsection 5 (1) of the *Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993* is amended by striking out “section 43” and substituting “section 43.1”.

(2) Subsection 5 (2) of the Act is amended by striking out “arbitrations under section 43” in the portion before paragraph 1 and substituting “mediation-arbitrations under section 43.1”.

(3) Subsection 5 (3) of the Act is amended by striking out “arbitration” wherever it appears and substituting in each case “mediation-arbitration” and by striking out “subsection 43 (11)” and substituting “subsection 43.1 (15)”.

**(4) Subsection 5 (4) of the Act is amended by,**

- (a) striking out “board of arbitration” in the portion before clause (a) and substituting “mediator-arbitrator”;
- (b) striking out “subsection 43 (12)” in the portion before clause (a) and substituting “subsection 43.1 (16)”;
- (c) striking out “members of the board of arbitration” in clause (b) and substituting “mediator-arbitrator”.

(5) Subsection 5 (5) of the Act is amended by striking out “An arbitrator or board of arbitration” at the beginning and substituting “A mediator-arbitrator”.

(6) Section 26 of the Act is amended by striking out “Section 43 of the *Labour Relations Act, 1995* does not apply” at the beginning and substituting “Sections 43 and 43.1 of the *Labour Relations Act, 1995* do not apply”.

***Public Sector Dispute Resolution Act, 1997***

17 Clause 2 (1) (e) of the *Public Sector Dispute Resolution Act, 1997* is amended by adding “as it read immediately before the day section 6 of Schedule 2 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force” after “*Labour Relations Act, 1995*”.

***Public Sector Labour Relations Transition Act, 1997***

18 Subsections 32 (1), (2) and (3) of the *Public Sector Labour Relations Transition Act, 1997* are amended by striking out “*Labour Relations Act, 1995*” wherever it appears and substituting in each case “*Labour Relations Act, 1995*, as it read immediately before the day section 6 of Schedule 2 to the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* came into force”.

***School Boards Collective Bargaining Act, 2014***

19 Section 7 of the *School Boards Collective Bargaining Act, 2014* is amended by adding the following subsections:

***ss. 15.1 and 15.2 of the Labour Relations Act, 1995***

(2) Sections 15.1 and 15.2 of the *Labour Relations Act, 1995* do not apply for the purpose of determining bargaining units under subsection (1) unless the Lieutenant Governor in Council, by regulation, provides otherwise.

**Same, regulations**

(3) A regulation made under subsection (2) may provide for the application of sections 15.1 and 15.2 of the *Labour Relations Act, 1995* for the purposes of this section and may clarify, modify or restrict the application of those sections.

**s. 15.1 of the Labour Relations Act, 1995**

(2) Section 15.1 of the *Labour Relations Act, 1995* does not apply for the purpose of determining bargaining units under subsection (1) unless the Lieutenant Governor in Council, by regulation, provides otherwise.

**Same, regulations**

(3) A regulation made under subsection (2) may provide for the application of section 15.1 of the *Labour Relations Act, 1995* for the purposes of this section and may clarify, modify or restrict the application of that section.

**Commencement**

**20** This Schedule comes into force on the day that is six months after the day the *Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017* receives Royal Assent.





20 La présente annexe entre en vigueur le jour qui tombe six mois après le jour où la Loi de 2017 pour l'équité en matière de travail et de meilleures emplois régule la sanctio

Entre en vigueur

(3) Tout règlement pris en vertu du paragraphe (2) peut prévoir l'application de l'article 15.1 de la Loi de 1995 sur les relations de travail pour l'application du présent article et peut préciser, modifier ou restreindre l'application de cet article.

(2) L'article 151.1 de la Loi de 1995 sur les relations de travail ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'établir les unités de négociation visées au Paragraphe (1), sauf si le législateur-gouverneur en conséil prend un règlement à l'effet contraire.

AL-153.1 DE LA LOT DE 1993 SUR LES RETIREMENTS DE L'UNION

(3) Tout règlement pris en vertu du paragraphe (2) peut prévoit l'application des articles 15.1 et 15.2 de la Loi de 1993 sur les toutes les personnes qui participent à la mise en œuvre de la présente loi, quelle que soit leur nature ou leur étendue, et ces

### Idem : réglements

(2) Les articles 13.1 et 13.2 de la loi de 1993 sur les relations de travail ne s'appliquent pas pour établir les unités de gestion visées au paragraphe (1), sauf si le hiérarchie équivaut en cohésion prend un effet contraire.

unanno an suonniit sainus 6661 an 107. Bl 2B 7:61 12. U.S. Library of Congress

paragraphe des sujets : <http://www.123francais.com/paragraphe-des-sujets.html>

Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conséils scolaires

travail, dans sa version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 6 de l'annexe 2 de la Loi de 2017 pour l'équité en matière de travail et de meilleures emplois», partout où figure ce terme.

18 Les paragraphes 32 (1), (2) et (3) de la Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur

en milieu de travail et de meilleures emplois», après «*Loi de 1995 sur les relations de travail*». Loi de 1997 sur les relations de travail telleas à la transition dans le secteur public

17. L'alinéa 2 (1) (e) de la Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public est modifié par addition de «, dans sa version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'alinéa 6 de l'annexe 2 de la Loi de 2017 pour l'équité

*Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public de l'article.*

(6) L'article 26 de la Loi est modifiée par remplacement de l'article 43 de la Loi de 1995 sur les relations de travail entre «appelé(e) par «Les articles 43 et 43.1 de la Loi de 1995 sur les relations de travail ne s'appliquent pas» au début

(5) Le paragraphe 5 (5) de la Loi est modifié par remplacement de «L'arbitre ou le conseil d'arbitrage» par «Le médiateur-arbitre» au début du paragraphe.

c) par l'empêchement de «paragraphe 17» par «paragraphe 17» ainsi le passage qui précède l'ancien;

b) par remplacement de «parce que» par «parce que» dans le passage qui précède la ligne 3.

(4) Le paragraphe 5 (4) de la Loi est modifié :

(3) Le paragraphe 3 (3) de la loi est modifiée par remplacement de «l’arbitrage» par «la médiation-arbitrage» partout où figure le terme et par remplacement de «paragraphe 43 (1)» par «paragraphe 43.1 (15)».

(2) Le paragraphe 3 (2) de la Loi est modifiée par remplacement de «des arbitrages visés à l'article 43.1» par «des médiations-arbitrages visés à l'article 43.1» dans le passage qui précède la disposition 1.

10 (1) Le paragraphe 5 (1) de la Loi sur la négociation collective des employés de la fonction publique remplace le paragraphe 43 de la Loi sur la négociation collective des employés de la fonction publique.

Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne

(2) La disposition 1 du paragraphe 78 (2) de la Loi est abrogée.

15 (1) Le paragraphe 78 (1) de la Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges est remplacé par le paragraphe 98 (1) à (5), les articles 110 à 113 par «Les articles 98 et 110 à 113» au début du paragraphe.

Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges

14 Le paragraphe 160 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «de l'alinea 11 (2) c» par «du paragraphe 11 (2)».

(3) En cas d'incompatibilité entre la présente Loi et un règlement pris en vertu du paragraphe (2), le règlement l'emporte.

Incompatibilité

(2) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les questions transitoires qu'il estime nécessaires ou meilleures emplois.

j.1) pour l'application de l'article 69.2, prescrire les types de fournisseurs de services relevant directement ou indirectement des fonds publics auxquels s'applique l'article 69 et prescrire des conditions pour l'application de cet article;

(4) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

j.2) prescrire tout montant à payer en application du paragraphe 43.1 (1) pour les frais d'une médiation-arbitrage par la Commission ou le mode de calcul de ce montant;

j.3) prescrire les catégories d'employés à l'égard desquels l'article 15.3 ne s'applique pas;

(2) L'alinea 125) de la Loi est abrogé et remplace par ce qui suit :

i.1) définir ou clarifier davantage le sens de «industrie des agences de placement temporaire» à l'article 15.3 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont comprises ou non dans l'industrie des agences de placement temporaire pour l'application de cet article;

i.2) définir ou clarifier davantage le sens de «industrie des services de gestion d'immobilier» à l'article 15.3 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont comprises ou non dans l'industrie des services de gestion d'immobilier pour l'application de cet article;

i.3) définir ou clarifier davantage le sens de «industrie des services de placement temporaire» à l'article 15.3 et préciser les services à domicile et des services communautaires pour l'application de cet article;

i.4) définir ou clarifier davantage le sens de «industrie des services de placement temporaire» à l'article 15.3 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont comprises ou non dans l'industrie des services communautaires pour l'application de cet article;

13 (1) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :

(2) L'alinea 111 (2) (i) de la Loi est modifié par remplacement de «aux alinéas a) à h» par «aux alinéas a) à h.2».

h.2) de donner des directives en ce qui concerne le déroulement du travail et de travail à la maison ou les modalités du secrétariat;

h.1) de tenir des scénarios, notamment tenir des scénarios à l'extérieur du lieu de travail et par voie électronique ou par téléphone;

12 (1) Le paragraphe 111 (2) de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :

(2) L'alinea 104 (1) b) de la Loi est modifiée par remplacement de «25 000 \$» par «100 000 \$» à la fin de l'alinea.

11 (1) L'alinea 104 (1) a) de la Loi est modifiée par remplacement de «2 000 \$» par «5 000 \$» à la fin de l'alinea.

(3) Les décisions ou ordonnances provisoires n'ont pas besoin d'être accompagnées de motifs.

Motifs

(2) La Commission peut assujettir ses décisions ou ordonnances provisoires à des conditions.

Conditions

98 (1) La Commission peut rendre des décisions et des ordonnances provisoires dans toute instance.

Pouvoir de la Commission en matière d'ordonnances provisoires

10 L'article 98 de la Loi est abrogé et remplace par ce qui suit :

(2) L'obligation prévue au paragraphe (1) peut être exécutée par le recours aux procédures de gré à gré et d'arbitrage établies dans la nouvelle convention collective ou réputées y être inclues aux termes de l'article 48.

Item : exécution

80.1 (1) L'employeur ne peut congédier un employé compatriot dans une unité de négociation, ni prendre des mesures disciplinaires à son égard, sans motif valable au cours de la période où il commence à la date à laquelle la grève ou le lock-out commence ou lorsque celle-ci se termine le premier en date du jour de la conclusion d'une nouvelle convention collective à la date à laquelle la grève ou le lock-out a également déclenché la négociation, mais seulement dans l'unité de négociation où il est intervenu.

#### Aucun congédiement ni mesure disciplinaire après une grève ou un lock-out

##### 9 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

(7) L'employeur ne s'applique pas si un employé n'est pas capable d'effectuer le travail requis pour reprendre les activités de l'employeur, mais seulement la période nécessaire à la reprise des activités.

##### Reprise des activités

b) soit, si la convention collective ne contient pas de telles dispositions sur le rappel au travail, conformément aux établissements autres employés compatriot dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé,

a) soit, si la convention collective contient des dispositions sur le rappel au travail qui sont fondées sur l'ancienneté, conformément à l'ancienneté au sens des dispositions, déterminée à la date où la grève ou le lock-out a commencé, par rapport à celle des autres employés compatriot dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé;

(6) Si l'employeur assèze de travail pour tous les employés en grève ou en lock-out, l'employeur les réintègre dans un emploi au sein de l'unité de négociation au fur et à mesure que le travail devient disponible ;

##### Insuffisance de travail

(5) Les employés en grève ou en lock-out ont le droit de déplacer quiconque effectuant le travail d'employés en grève ou en lock-out pour assurer la grève ou le lock-out si les établissements autres employés compatriot dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé la grève ou le lock-out sont inférieurs aux leurs.

##### Droits de déplacement d'autres personnes

(4) L'obligation prévue au paragraphe (3) peut être exécutée par le recours aux procédures de grève et d'arbitrage établies dans la nouvelle convention collective ou réputées y être incluses aux termes de l'article 48.

##### Idem

(3) Sous réserve des paragraphes (5) à (7), à la fin d'une grève ou d'un lock-out, l'employeur d'un employé qui était en grève licite ou qui a été licite pendant lock-out le réintègre dans son emploi antérieur aux conditions dont il convient avec l'agrement négociateur qui représente l'employé.

(2) L'article 80 de la Loi est modifiée par adjonction des paragraphes suivants :

8 (1) Le paragraphe 80 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «dans les six mois du» par «après le».

69.2 Si les règlements le prévoient, l'article 69 s'applique aux autres types prescrits de fournisseurs de services recevant directement ou indirectement des fonds publics, sous réserve des conditions prescrites.

##### Droits du successeur : autres fournisseurs de services

(4) Pour l'application de l'article 69, l'employeur visé à l'alinéa (3) b) du présent article est considéré comme étant l'employeur qui vend l'entreprise et l'employeur visé à l'alinéa (3) c) du présent article est considéré comme étant la personne à qui l'entreprise a été vendue.

##### Interprétation

c) des services essentiellelement semblables sont fournis par la suite dans les locaux sous la direction d'un autre employeur.

b) leur employeur cesse de fournir tout ou partie des services dans ces locaux;

a) les employés assurant des services dans des locaux qui constituent leur principal lieu de travail;

(3) Pour l'application de l'article 69, une entreprise est réputée avoir été vendue si les conditions suivantes sont réunies :

##### Services fournis aux termes d'un contrat

3. La production de biens autres que ceux liés à la prestation de services d'alimentation, dans les locaux, pour consommation sur place.

**Definitions**

(23) Les définitions qui suivent s'appliquent aux paragraphes (24) à (27) paragraphes (24) à (28).

(22) Les parties, par accord écrit, ou le ministre, peuvent proroger tout délai fixé au présent article malgré l'expiratation de ce délai.

**Prorogation**

Plus les employés compris dans une unité de négociation. («decentralisation application»)

«requête en substitution» Requête en accrédiatation ou en substitution selon laquelle un syndicat ne représente

a) une requête en révocation de l'accrédiatation de son égard, une requête visée au paragraphe (1) est déposée auprès d'elle; une décision définitive ne soit rendue à son égard, une requête visée au paragraphe (1) avant de traiter ou de continuer de traiter la requête en révocation de l'accrédiatation ou en substitution.

(25) La Commission traite la requête visée au paragraphe (1) avant de traiter ou de continuer de traiter la requête en révocation de l'accrédiatation ou en substitution.

(26) Si la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par vote de médiation-arbitrage en vertu de l'alinea (2) c), elle rejette la requête en révocation de l'accrédiatation ou en substitution.

(27) Si la Commission rejette la requête visée à l'alinea (2) b), elle traite la requête en révocation de l'accrédiatation ou en substitution.

(28) Si la Commission rend l'ordonnance visée à l'alinea (2) a), elle ne doit pas traiter la requête en révocation de l'accrédiatation ou en substitution pendant les 30 jours qui suivent la date de l'ordonnance.

**Idem**

(29) Toute requête présentée en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle le syndicat ne représente plus les employés compris dans l'unité de négociation qui est déposée auprès de la Commission après que celle-ci a rendu l'ordonnance visée à l'alinea (2) c) est sans effet, à moins d'être présentée après le règlement de la première convention collective et conforme à l'alinéa (2) c) et (6).

(30) Toute réclamation d'un autre syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation qui est déposée auprès de la Commission après que celle-ci a rendu l'ordonnance visée à l'alinea (2) c) est sans effet, à moins d'être présentée après le règlement de la première convention collective et conforme à l'alinéa (2) c) et (6).

**Procédure**

(31) La Loi de 1991 sur l'arbitrage ne s'applique pas à la médiation-arbitrage visée au présent article.

7 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

**Droits du successeur : services de gestion d'immeubles**

69.1. (1) Le présent article s'applique à l'égard des services que fournit directement ou indirectement le propriétaire ou le gérant d'un bâtiment, ou qui sont fournis, et qui sont rendus aux services aux locaux, notamment les services de nettoyage, les services d'alimentation et les services de sécurité du bâtiment.

2. L'entretien autre que les activités d'entretien reliées au nettoyage des locaux.

1. La construction.

**Exclusions**

(21) La première convention collective régulée dans le cadre du présent article demeure en vigueur pendant deux ans à compter de la date de son règlement. La convention peut prévoir que l'une quelconque de ses conditions, sauf sa durée, est rétroactive au jour que fixe le médiateur-arbitre, mais pas à une date antérieure à celle où l'avise a été donnée en vertu de l'article 16.

#### **Effet du règlement**

(20) Lors de la médiation-arbitrage du règlement d'une première convention collective dans le cadre du présent article, les questions sur lesquelles les parties se sont entendues par écrit, sont acceptées sans modification.

#### **Quessions acceptées**

(19) Le paragraphe (18) ne s'applique pas de façon à modifier les taux de salaires ou les conditions d'emploi dont ont convenu le syndicat et l'employeur.

#### **Non-application**

(18) Si une ordonnance a été rendue en vertu de l'alinéa (2) c), les taux de salaires et les autres conditions d'emploi, ainsi que l'ordonnance ne soit rendue, ils sont remis en vigueur et le décret justifiant le règlement de la première convention aux termes de l'article 16 demeure en vigueur ou, si ces conditions, droits, priviléges ou obligations ont été modifiées avant que les droits, priviléges et obligations de l'employeur, des employés et du syndicat en vigueur à la date où l'avise a été donnée aux termes de l'ordonnance ne soit pas rendue, il est rendue pendant une période ou un lock-out.

#### **Aucune modification des conditions de travail**

(17) Si une ordonnance a été rendue en vertu de l'alinéa (2) c), les employés compacts dans une unité de négociation ne doivent pas faire grève et l'employeur ne doit pas les lock-out. Si l'ordonnance est rendue pendant une période ou un lock-out des employés compacts dans l'unité de négociation, ceux-ci doivent sans délai mettre fin à la grève ou l'empêcher, mettre fin au lock-out. L'employeur rembourse sans détail les employés compacts dans l'unité de négociation dans l'emploi duquel ils occupaient au début de la grève ou du lock-out conformément à l'article 80, avec les adaptations nécessaires.

#### **Effet de la décision**

(16) La médiation-arbitre désigne en vertu du présent article décide de toutes les questions en litige et communique sa décision dans les 45 jours du début de l'audience.

#### **Idem**

(15) La date de la première audience du médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article ne peut être postérieure à 21 jours après sa désignation.

#### **Idem**

(14) Les paragraphes 48 (12) et (18) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article.

#### **Idem**

(13) Le médiateur-arbitre désigne en vertu du présent article décide lui-même de la procédure à suivre, mais donne aux parties la pleine possibilité de présenter leurs preuves et de faire valoir leurs arguments. L'article 116 s'applique au médiateur-arbitre, à la décision qu'il rend et à ses activités, comme si il s'agissait de la Commission.

#### **Procédure du médiateur-arbitre**

2. Si le médiateur-arbitre élit un président ou un vice-président assistant en application du paragraphe (10), la Commission réaffète le règlement de la question et le processus reprend depuis le début.

1. Si la désignation a été faite en vertu du paragraphe (7), les parties se mettent d'accord sur la désignation d'un nouveau médiateur-arbitre, et si elles n'y parviennent pas, l'une ou l'autre d'entre elles peut présenter une requête à la Commission en vertu du paragraphe (9) et le processus reprend depuis le début.

(12) Si la personne désignée comme médiateur-arbitre ne peut ou ne veut pas remplir les fonctions qui lui incombe, les règles suivantes s'appliquent :

#### **Remplacement**

(11) Les parties désignent pour les frais de la médiation-arbitrage et la Commission verser ce montant au Trésor. termes des règlements pour les frais de la médiation-arbitrage et la Commission verser ce montant au Trésor.

#### **Idem**

(10) Si une requête est présentée à la Commission en vertu du paragraphe (9), le président ou le vice-président est désigné pour agir en qualité de médiateur-arbitre et exercer tous les pouvoirs et fonctions que lui confère la présente loi à ce titre.

#### **Médiation-arbitrage de la Commission**



43.1 (1) A n'impose que la partie qui tombe 20 jours après celle qui tombe 45 jours soit la partie qui tombe 45 jours après celle qui tombe 20 jours, si les parties n'ont pas conclu de convention collective, l'une ou l'autre de

### Media-tion-arbitrage de la première convention collective

15) La Commission ne doit pas traiter ou continuer de traiter la requête en revocation de l'accréditation ou en substitution tant qu'il ne s'est pas écouté 20 jours après celle qui tombe 45 jours, sauf si la partie qui tombe 45 jours après celle qui tombe 20 jours a démissionné ou a été remplacée par une autre partie.

### Requête multipes : procédure

b) une demande a été présentée au ministre en vertu du paragraphe (1) et, à la date de cette demande ou par la suite, une

a) une requête en revocation de l'accréditation ou en substitution a été déposée auprès de la Commission et, avant que une

(14) Le paragraphe (15) s'applique si, selon le cas :

### Application du par. (15)

une partie de négociation, à titre d'agent négociateur de ces employés. («displacement application»)

plus les employés compris dans une unité de négociation. («decentralization application»)

(13) Les définitions qui suivent s'appliquent aux paragraphes (14) et (15).

### Définitions

(iii) Il s'agit d'une convention provinciale au sens de l'article 151.

(ii) L'une des parties est une association patronale accréditée en vertu de l'article 136 en tant qu'agent négociateur des employeurs,

(i) Le syndicat a été accrédité à la suite d'une requête présentée en vertu du paragraphe 7 (4), (5) ou (6),

b) à la négociation d'une première convention collective dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) à l'égard d'une unité de négociation issue d'une fusion en vertu de l'article 15.1 ou d'une restructuration en vertu de l'article 15.2 décidée par la Commission;

(12) Le présent article ne s'applique pas :

### Non-application

(11) Aucun dirigeant ou agent de l'employeur ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager un lock-out d'employés pendant la période précise au paragraphe (8).

### Idem

(10) L'employeur ne doit pas lock-out ni menacer de lock-out des employés pendant la période précise au paragraphe (8).

### Interdiction de lock-out

(9) Aucun dirigeant ou agent d'un syndicat ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager une grève d'employés pendant la période précise au paragraphe (8).

### Idem

(8) Aucun employé ne doit faire grève et aucune personne ni aucun syndicat ne doit lancer un ordre de grève à des employés, ni les autoriser à faire grève, ni ne doit menacer de le faire pendant la période qui débute au moment où le ministre procéde à une désignation en application du paragraphe (5) et qui se termine le jour qui tombe 20 jours-45 jours plus tard.

### Interdiction de grève

(7) Le médiateur de la première convention collective possède tous les pouvoirs que l'article 33 confère à une commission de conciliation.

### Pouvoirs du médiateur

(6.1) L'une ou l'autre des parties peut demander un soutien pédagogique en pratique des relations de travail et de la négociation collective, et le médiateur de la première convention collective met ce soutien pédagogique à la disposition des parties.

### Soutien pédagogique

Non-application de certains dispositifs

(21) Les articles 8, 8.1 et 10 ne s'appliquent pas à l'égard d'une requête en accrédition que le syndicat a choisi de faire traiter dans le cadre du présent article.

(22) Le paragraphe 7 (9) s'applique, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accrédition :

Deuxième retrait : interdiction obligatoire

a) soit avant que la Commission ne prenne des mesures en application du paragraphe (10), (15) ou (16) du présent article;

b) soit après que la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation en application du paragraphe (15) ou (16) b) du présent article, mais avant sa tenue.

Deuxième retrait : interdiction discrétionnaire

Retrait de la requête : interdiction discrétionnaire

(23) Les paragraphes 7 (9.1), (9.2) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accrédition dans les circonstances visées au paragraphe (22) du présent article et en a déjà retiré une dans les six mois qui précèdent.

(24) Les paragraphes 7 (10), (10.1) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accrédition après la tenue d'un scrutin de représentation conformément à l'ordonnance de la Commission prévue au paragraphe (15) ou à l'alinéa (16) b) du présent article.

16.1 (1) Lorsque l'avis prévu à l'article 16 a été donné, l'une ou l'autre des parties peut demander un soutien pédagogique en pratique des relations de travail et de la négociation collective, et le ministre met ce soutien pédagogique à la disposition des parties.

16.1 (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans les circonstances visées au paragraphe 43 (12).

Idem : non-application

5.1. La Loi est modifiée par addition de l'article suivant :

5.1.1. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

6. L'article 43 de la Loi est abrogé et remplace par ce qui suit :

6.1.1. Si les parties ne parviennent pas à concilier une première convention collective et que le ministre a donné avis qu'il n'est pas opportun de constituer une commission de conciliation ou une commission de rapport d'une telle commission, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de désigner un médiateur de la première convention collective.

43 (1) Si les parties ne parviennent pas à concilier une première convention collective et que le ministre a donné avis qu'il remet au ministre et à l'autre de la demande une copie de la demande présentée en vertu du paragraphe (1), l'autre partie présente une demande préalable au ministre en vertu du paragraphe (1) en remet une copie à l'autre partie au plus tard le jour où il remet au ministre une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

(3) L'autre de la demande présente en vertu du paragraphe (1) en remet une copie à l'autre partie au plus tard le jour où il la présente au ministre.

44 (4) Au plus tard cinq jours après avoir reçu une copie de la demande présentée en vertu du paragraphe (1), l'autre partie présente une demande préalable au ministre en vertu du paragraphe (1) en remettant une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

45 (5) Dans les sept jours qui suivent celle où il reçoit une demande préalable en vertu du paragraphe (1), le ministre désigne un médiateur unique de la première convention collective et en informe les parties.

(6) Le médiateur de la première convention collective fait ce qui suit :

## Obligations du médiateur

(a) il rencontre les parties et les aide dans leurs efforts pour parvenir à une convention collective;

b) il facilite et encourage le processus de négociation collective et institut les parties au sujet des règles de pratique et de procédure de la négociation collective.

## Designation du médiateur

(1) Le ministre désigne un médiateur unique de la première convention collective et en informe les parties.

(2) Dans les sept jours qui suivent celle où il reçoit une demande préalable en vertu du paragraphe (1), le ministre désigne un médiateur unique de la première convention collective et en informe les parties.

## Reponses de l'autre partie

(4) Au plus tard cinq jours après avoir reçu une copie de la demande présentée en vertu du paragraphe (1), l'autre partie présente une demande préalable au ministre en vertu du paragraphe (1) en remettant une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

## Avis à l'autre partie

(3) L'autre de la demande présente en vertu du paragraphe (1) en remet une copie à l'autre partie au plus tard le jour où il la présente au ministre.

## Contenu de la demande

(2) L'autre de la demande présente en vertu du paragraphe (1) doit y inclure une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

## Designation du médiateur

(1) Si les parties ne parviennent pas à concilier une première convention collective et que le ministre a donné avis qu'il remet au ministre et à l'autre de la demande préalable au ministre en vertu du paragraphe (1) en remettant une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

## Mediation de la premiere convention collective

43 (1) Si les parties ne parviennent pas à concilier une première convention collective et que le ministre a donné avis qu'il remet au ministre et à l'autre de la demande préalable au ministre en vertu du paragraphe (1) en remettant une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

## Mediation de la premiere convention collective

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans les circonstances visées au paragraphe 43 (12).

## Idem : non-application

16.1 (1) Lorsque l'avis prévu à l'article 16 a été donné, l'une ou l'autre des parties peut demander un soutien pédagogique en pratique des relations de travail et de la négociation collective, et le ministre met ce soutien pédagogique à la disposition des parties.

## Soutien pédagogique

(23) Les paragraphes 7 (9.1), (9.2) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accrédition dans les circonstances visées au paragraphe (22) du présent article et en a déjà retiré une dans les six mois qui précèdent.

## Retrait de la requête après le scrutin : interdiction obligatoire

(24) Les paragraphes 7 (10), (10.1) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accrédition après la tenue d'un scrutin de représentation conformément à l'ordonnance de la Commission prévue au paragraphe (15) ou à l'alinéa (16) b) du présent article.

## Retrait de la requête après le scrutin : interdiction obligatoire

(23) Les paragraphes 7 (9.1), (9.2) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accrédition dans les circonstances visées au paragraphe (22) du présent article et en a déjà retiré une dans les six mois qui précèdent.

## Deuxième retrait : interdiction obligatoire

(24) Les paragraphes 7 (9.1), (9.2) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accrédition avant que la Commission ne prenne des mesures en application du paragraphe (10), (15) ou (16) du présent article;

## Deuxième retrait : interdiction obligatoire

(25) Les paragraphes 7 (9.1), (9.2) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accrédition dans les circonstances visées au paragraphe (22) du présent article et en a déjà retiré une dans les six mois qui précèdent.

## Retrait de la requête : interdiction discrétionnaire

(26) Les articles 8, 8.1 et 10 ne s'appliquent pas à l'égard d'une requête en accrédition que le syndicat a choisi de faire traiter dans le cadre du présent article.

## Non-application de certains dispositifs

(27) Le paragraphe 7 (9) s'applique, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accrédition :

## 34

(20) Le paragraphe (18) ne s'applique pas s'il est interdit à la Commission, aux termes de l'article 15, d'accorder le syndicat dont la requête a été rejetée.

b) d'autre part, l'employé ne sera pas compris dans l'unité de négociation proposée dans la nouvelle requête si l'occupant tousjours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

a) d'une part, le poste d'occupant l'employé au moment de la présentation de la requête initiale était différent de celui qui l'occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;

negociation proposee dans la requete initiale si :  
negociation des employes compris dans une unite de negociation qui complete un employe qui etait compris dans l'unit de

### Exception

(18) Si elle réussit une requête en accréditation en application de l'alinéa (17) e), la Commission ne peut examiner autre requête en accréditation de n'importe quel syndicat comme agence négociatrice de tout employé qui fait compris dans l'une de négociation proposée dans la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

## Interdiction

e) Sons réservé de l'article 11, la Commission ne peut pas accorder le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation et rejette la requête en accréditation si 50 % ou moins des voix exprimées lors du scrutin de représentation par les employés compris dans l'unité de négociation sont en faveur du syndicat.

compris dans l'unité de négociation sont en faveur du syndicat;

societ selles jusqu'au moment où elle indique;

associée à son choix ;

dimanches et jours fériés, qui suivent le jour où elle en a ordonné la tenue;

a) sauf ordonnance contraire de la Commission le secteur se tient

(17) Si la Commission ordre

with a perspective on the history of the discipline.

a) accréder le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation;

(16) Si elle est convaincue que plus de 55 % des employés comprirent l'unité de négociation pour le cas : jouer du dépot de la régulière, la Commission peut, selon le cas :

## SCALING UP THE INSTITUTE FOR COMMUNICATIONS

o) d'autre part, l'empêche le stérile pas confins dans l'unité de géocartographie propose dans la nouvelle requête s'il occupeait tousjours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Il occupe au moment de la présentation de la nouvelle réglette;

l'association des employés confirme dans une étude de l'organisation qu'il convient de empêcher qu'un certain nombre d'entre eux se sentent obligés de faire des compromis dans la négociation proposée dans la négociation initiale si :

W (VI)

Le proposée dans la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après la rejet de celle-ci.

H. S. (CP)

**Non-application**  
 (3) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des catégories d'employeur d'une industrie déterminée qui sont prescrites.  
 (4) Le syndicat qui présente une requête en accréditation comme agent négociateur des employés d'un employeur d'une industrie déterminée peut choisir d'agir dans le cadre du présent article plutôt que de l'article 8.

## Choix

(5) Le syndicat qui présente une requête en accréditation comme agent négociateur des employés d'un employeur d'une industrie déterminée peut choisir d'agir dans le cadre du présent article plutôt que de l'article 8.  
 (6) Dans les deux jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent la réception de l'avvis prévu au paragraphe (5), l'employeur fournit à la Commission :  
 a) les noms des employés compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête le jour de son dépôt ;  
 b) s'il lui donne une description écrite de l'unité de négociation qu'il propose, conformément au paragraphe 7 (14), les noms des employés compris dans cette unité de négociation le jour du dépôt de la requête.

## Avis à la Commission et à l'employeur

(7) Sur réception d'une requête en accréditation d'un syndicat qui a choisi de la faire traiter dans le cadre du présent article, la Commission détermine ce qui suit, au jour du dépôt de la requête et d'après les renseignements qui y sont fournis ou qui y sont joints et ceux fournis en application du paragraphe (6) :  
 a) l'unité de négociation ;  
 b) le pourcentage des employés compris dans l'unité de négociation qui sont membres du syndicat.

## Exception : allegation de contrevention

(8) Le paragraphe (7) n'a pas pour effet d'empêcher la Commission d'examiner des preuves et des arguments se rapportant à des allégations selon lesquelles il a été contrvenu à l'article 70, 72 ou 76 ou selon lesquelles il y a eu fraude ou déclaration inexacte, si elle l'estime appropriée en vue de rendre une décision dans le cadre du présent article.

(9) La Commission peut tenir une audience si elle l'estime nécessaire pour rendre une décision dans le cadre du présent article.  
 (10) La Commission ne peut pas accorder le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation qui est la seule si elle est convaincue que moins de 40 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête.

## Rejet : adhésion insuffisante

(11) Le paragraphe (12) s'applique si le syndicat ou la personne agissant pour son compte contrevenait à la présente loi et que par conséquent, les preuves concernant les admissions qui sont fournies dans sa requête en accréditation ou qu'il y sont jointes ne reflètent vraiment pas les vraies admissions des employés compris dans l'unité de négociation.

(12) Dans les circonstances visées au paragraphe (11) et sur requête d'une personne intéressée, la Commission peut rejeter la demande en accréditation si aucun autre recours, notamment un scrutin de représentation ordonné en vertu de l'alinéa (16) b), ne saurait suffire pour contrer les effets de la contrevention.

## Idem

et les services de sécurité du bâtiment. («building services industry»)  
Lui sont fournis, et qui sont reliés aux services aux locaux, notamment les services de nettoyage, les services d'alignement qui consistent à fournir des services que fournit directement ou indirectement les services de nettoyage, les services d'alignement, ou qui consistent à fournir des services de gestion d'immobilier. Si en effet, sous réserve des réglementations, des entreprises dont les activités consistent à employer des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour leurs clients. «industrie des agences de placement temporaire» Si en effet, sous réserve des réglementations, des entreprises dont les activités consistent à employer des services dans l'industrie des services communautaires ou l'industrie des agences de placement temporaire. («specified industry employer»)

«industrie des entreprises de gestion d'immobilier» Si en effet, sous réserve des réglementations, des entreprises dont les activités consistent à employer des services dans l'industrie des services communautaires ou l'industrie des agences de placement temporaire. («specified industry employer»)

15.3 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

#### Définitions

Requête en accréditation sans scrutin : certames industrielles

(9) La présente article ne s'applique pas à l'égard d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).

#### Non-application à l'industrie de la construction

(8) Si elle effectue une révision en vertu du présent article, la Commission ne peut examiner aucune autre requête présente paragraphe (3) ou un an après le jour où la Commission rend une ordonnance en application du paragraphe (1), selon le cas. Les employés de cet employeur visé par la révision ou par tout syndicat qui représente une unité de négociation en vertu du présent article par l'employeur visé par la révision ou par tout syndicat qui représente une unité de négociation d'employés de cet employeur tant qu'il ne soit pas écouté un an après le jour où les parties s'entendent en vertu du paragraphe (3) ou un an après le jour où la Commission rend une ordonnance en application du paragraphe (1), selon le cas.

#### Interdiction

(7) Avant de se prononcer sur une requête présente en vertu du présent article, la Commission peut tenir les scutines de représentation qu'elle juge opportunes.

#### Procédure de la Commission avant de se prononcer sur une requête

(6) La Commission peut examiner une requête en révision en vertu du paragraphe (1) en même temps qu'une requête présente en vertu du paragraphe (4) ou de l'article 69.

#### Examen d'autres requêtes

(5) autoriser l'une des parties à donner à l'autre partie un avis de négociation collective;

#### Parties

(4) si les conditions visées au paragraphe 79 (2) ont été remplies à l'égard de certains des employés employés dans une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ce paragraphe soient remplies à l'égard de

(3) approuver les modifications qu'elle estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

#### Modifications

(2) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, rendre une ordonnance qui indique laquelle s'applique;

(1) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

(a) fixonne, restituer ou remettre au demandeur toutes les unités de négociation et en créer de nouvelles;

(3) Pour l'application du paragraphe (4), la Commission peut :

#### Contentu des ordonnances

(4) Si la Commission est d'avis que l'entente collective pour les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier appartenant de manière toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'elle estime indiquées dans les conventions :

#### Ordonnances

(b) elle peut rendre les ordonnances qu'elle juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente;

(a) unités de négociation et le règlement des questions liées à sa révision;

(3) Dans le cas où la Commission révise la structure des unités de négociation :

#### Ententes entre les parties

3) Dans le cas où la Commission révise la structure des unités de négociation :

a) elle doit donner aux parties la possibilité de suspendre la négociation et le règlement des questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'elle juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à sa révision;

b) elle peut rendre les ordonnances qu'elle juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente.

Ordonnances

4) Si la Commission est d'accord avec l'entente concrète par les parties ne permet pas d'établir des unités de négociation tout en suspendre les ordonnances qu'elle juge indiquées dans les circonstances. appartenant à l'unité de négociation pour laquelle le syndicat ou le conseil de syndicats a été accédé avec une unité de négociation existante qui est plus élevée que l'unité de négociation collective dans la convention collective ou le règlement des unités de négociation.

Contenu des ordonnances

5) Pour l'application du paragraphe (4), la Commission peut :

a) fixer l'unité de négociation pour laquelle le syndicat ou le conseil de syndicats a été accédé avec une unité de négociation existante qui est plus élevée que l'unité de négociation collective dans la convention collective ou le règlement des unités de négociation;

b) modifier l'ordonnance d'accord avec l'entente collective ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) ordonner que la convention collective entre l'employeur et le syndicat ou le conseil de syndicats qui s'applique à une unité de négociation issue d'une fusion; décider qu'elles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité de négociation tous les facteurs qu'elle juge pertinents, en examinant notamment si la fusion des unités de négociation favorisera la fusion;

d) déclarer que l'employeur n'est pas lié par une convention collective qui s'applique à l'égard d'une unité de négociation existante avant la fusion;

e) approuver les modifications qu'elle estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

f) si les conditions visées au paragraphe 79 (2) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation toutes les facteurs qu'elle juge pertinents, en examinant notamment si la fusion des unités de négociation favorisera la fusion;

6) Lorsqu'elle rend une décision à l'égard d'une requête en révision en vertu du paragraphe (1), la Commission prend en compte le résultat de la négociation collective dans l'industrie visée.

Non-application à l'industrie de la construction

7) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).

Revision de la structure des unités de négociation : unités qui essentiellement déterminent les habiles à négocier collectivement

15.2 (1) La Commission peut réviser la structure des unités de négociation des employés d'un même employeur présente ou le syndicat qui représente une unité de négociation des employés d'un même employeur présente une requête en révision à la Commission.

1. Un employeur ou le syndicat qui représente une unité de négociation des employés d'un même employeur présente toutes les parties susceptibles d'être touchées par la requête à l'employeur et à tout autre syndicat qui représente des employés de l'employeur susceptibles d'être touchées par la requête.

2. Si l'autorité de la requête des employés de l'employeur suscepitables d'être touchées par la requête, elle ci remet une copie de celle-ci à tout syndicat qui représente des employés de l'employeur suscepitables d'être touchées par la requête.

2) Il est donné avis de la requête présente en vertu du paragraphe (1) conformément aux règles suivantes, et la Commission autorise toutes les parties de la requête à la révision à la révision

Avis de requête et participation à la révision

2. La Commission est convaincue que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement une requête en révision à la Commission.

2.1. La Commission peut établir une structure de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement une requête en révision à la Commission.

2.2. La Commission est convaincue que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement une requête en révision à la Commission.

3) Pour l'application des dispositions de l'art. 2, la copie de la requête est remise dans le détail prévu par les règles établies par la Commission, et, en l'absence de règles, au plus tard le jour où la requête est déposée auprès de la Commission.

(2) Si la requête en révision vise au paragraphe (1) est présentée en même temps que la requête en accrédition, les requêtes peuvent être entendues ensemble, mais la Commission rend d'abord une décision à l'égard de la requête en accrédition.

### accreditation.

emplacement ou à un emplacement différent.

3. Le syndicat ou le conseil des syndicats qui est accredité comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation représentée déjà les employés de l'employeur compris dans une autre unité de négociation au même

2. Aucune convention collective n'a encore été conclue à l'égard de l'unité de négociation.

La présente réglementation ne vise pas les sociétés de financement et les sociétés de placement qui sont soumises à la réglementation de la Commission de la sécurité financière.

15.1) Si la Commission accorde à un syndicat ou un conseil de syndicats comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation, elle peut réviser la structure des unités de négociation si les conditions suivantes sont remplies :

Revision de la structure des unités de négociation : fusion après l'accréditation

§ La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

syndicat ne représente plus les employés compris dans l'unité de négociation.

12.1 Si un syndicat est accrédité comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation, l'employeur ne peut songer à dé comunitàs dans cette unité, ni prendre des mesures disciplinaires à son égard, sans motif valable au cours de la période qui commence le jour de l'accréditation et se termine le jour de la renonciation de la présente convention collective le premier en date du jour de la conclusion de la première convention collective et du jour où le

Aucun congédiement ni mesure disciplinaire à la suite de l'accréditation

4. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

(2) Dans les échanges avec les partenaires (1), la communication sociale est souvent combinée avec négociation et collectivement.

4 (3)

(13) Le présent article ne s'applique pas à l'établissement d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).

Non-appreciation of the importance of the concept of

(14) Les décisions rendues par la Commission en vertu du présent article n'ont pas pour effet de restreindre sa capacité d'examiner les questions visées à l'article 7, 8.1, 9 ou 10 ni de rendre des décisions les concernant.

Effect de la décision occupant toujours le poste qu'il occupe au moment de la présentation de la requête visée au paragraphe (1).

b) d'autre part, l'employé ne sait pas comment il unité de négociation propose dans la

a) à une part, le poste qu'il occupe au moment de la présentation de la requête visée au paragraphe (1) entraînera l'empêchement de la présentation de la requête en certification;

(13) Malgré la disposition 1 du paragraphe (12), la description d'une unité de négociation proposée peut être différente de celle qui élit contenue dans la réglementation présentée en vertu du paragraphe (1) si la description de l'unité de négociation contenue dans la réglementation complète un employé qui élit inscrit sur la liste, mais que :

2. Si la république en accéderait à son statut de république, la Commission ne peut examiner aucune autre demande présentée en vertu du paragraphe (1) par un importateur qui a déclaré qu'il a déclaré dans la requête initiale présentée en vertu du paragraphe (1) tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

1. La description de l'unité de négociation proposee contine dans la requete en accreditation doit étre identique à celle qui étais contenue dans la requete presentee en vertu du paragraphe (1) pour obtenir la liste des employés.

(12) Si l'employeur loue une partie de ses employés au syndicat combinalement à une autre partie de ses employés au syndicat miscrits sur la liste, les règles suivantes s'appliquent :

Reglés : Réglez en accélération successive

(11) Toute divulgation de renseignements personnels effectuée par l'employeur conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application de la loi privée et à l'alinéa 32 e) de la Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée.

### Divulgation réputée conforme aux lois sur l'accès à l'information

reconnue ni récupérée.

(10.1) Pour l'application des dispositions 3 et 4 du paragraphe (10), la liste doit être détruite de façon à ne pas pouvoir être détruite au plus tard le jour où la requête est rejetée.

### Destruction de la liste

4. Si la liste n'est pas détruite conformément à la disposition 3, elle doit l'être au plus tard le jour qui tombe un an après la date de l'ordonnance de la Commission de l'ordinance de la Commission de l'information de fournir la liste.

3. Si le syndicat présente une requête en accordéation à l'égard de l'employeur et des employés inscrits sur la liste et que sa requête est rejetée moins d'un an après l'ordonnance de la Commission de l'information de fournir la liste, cette dernière doit être détruite au plus tard le jour où la requête est rejetée.

2.1. Le syndicat veille à ce que toutes les mesures raisonnables soient prises pour protéger la sécurité et le caractère confidentiel de la liste et en empêcher l'accès non autorisé.

2. La liste doit demeurer confidentielle et ne doit être divulguée à personne d'autre qu'aux dirigeants compétents du syndicat.

1. La liste ne doit être utilisée que par le syndicat dans le cadre d'une campagne d'acquisition du droit à la négociation collective.

(10) Si la liste des employés de l'employeur est fournie au syndicat conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (7), son utilisation est assujettie aux conditions et aux restrictions suivantes :

### Restriction : utilisation des renseignements inclus dans la liste

(9.1) Si la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat en application du paragraphe (7), l'employeur veille à ce que toutes les mesures raisonnables soient prises pour protéger la sécurité et le caractère confidentiel de la liste, notamment sa création, sa compilation, son enregistrement, son transfert, son

transfert et sa transmission.

b) le numéro de téléphone et l'adresse électronique personnelle de chaque employé compris dans l'unité de négociation proposée, s'il a fourni ces renseignements à l'employeur.

a) le nom de chaque employé compris dans l'unité de négociation proposée;

(9) Si la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat en application du paragraphe (7), la liste comprenant ce qu'il suit :

8. La Commission n'est pas obligée de tenir une audience ni de consulter les parties lorsqu'elle rend une décision aux termes du paragraphe (7) et elle peut rendre la décision visée à la disposition 3 ou 4 du paragraphe (7) uniquement sur la base des renseignements fournis dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) et l'avise prévu au paragraphe (4).

### Contenu de la liste des employés

6. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est de 20 % ou plus, la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat.

5. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est inférieur à 20 %, la Commission rejette la requête.

4. Après avoir déterminé le nombre estimatif de particuliers compris dans l'unité, la Commission détermine le pourcentage des particuliers compris dans l'unité de négociation qui semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête présentée en vertu du paragraphe (1).

3. Si elle détermine que la description de l'unité de négociation conteneuse dans la requête présente en vertu du paragraphe (1) pourrait être appropriée pour négocier collectivement, la Commission détermine le nombre estimatif de particuliers compris dans l'unité décrise dans la requête.

2. Si elle détermine que la description de l'unité de négociation conteneuse dans la requête prévue au paragraphe (1) ne pourrait pas être appropriée pour négocier collectivement, la Commission rejette la requête.

1. La Commission détermine si la description de l'unité de négociation conteneuse dans la requête prévue au paragraphe (1) pourrait être appropriée pour négocier collectivement. Sa décision ne doit être fondée que sur cette description et sur l'avise donnée en vertu du paragraphe (4).

**Avis à L'employeur**

2 La *Loi de 1995 sur les relations de travail est modifiée par l'ajonction de l'article suivant après l'intertitre «Acquisition du droit à la négociation collective par l'accréditation» :*

1-L'article 2 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail est abrogé.*

**ANNEXE 2**

**LOI DE 1995 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL**

**Article 2 de la Loi de 1995 sur les relations de travail est abrogé.**

**6.1 Si aucun syndicat n'a été accrédité comme agent négociateur pour les employés d'un même employeur comprenant une unité le syndicat présente une liste de ses employés au syndicat.**

**2 La Loi de 1995 sur les relations de travail est modifiée par l'ajonction de l'article suivant après l'intertitre «Acquisition du droit à la négociation collective par l'accréditation» :**

**2.1 Le syndicat présente une copie de la requête présente en vertu du paragraphe (1) à l'employeur dans le délai prévu par les règles établies par la Commission et, en l'absence de règles, au plus tard le jour où la requête est déposée au préavis de la Commission.**

**3 La requête présente en vertu du paragraphe (1) comprend ce qu'il suit :**

**Contentu de la requête**

a) une description écrite de l'unité de négociation proposée, notamment une estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité;

b) une liste des noms des membres du syndicat compris dans l'unité de négociation proposée et une preuve de leur adhésion au syndicat, mais le syndicat ne doit pas fournir ces renseignements à l'employeur.

**4 Si l'employeur n'est pas d'accord en ce qu'il concerne la description la Commission un avis de désaccord.**

**Contentu de l'avis**

a) une déclaration qu'il, selon le cas :

(5) L'avis prévu au paragraphe (4) comprend ce qu'il suit :

**Contentu de l'avis**

a) indique que l'employeur est d'accord en ce qu'il concerne la description de l'unité de négociation contenue dans la requête ne pourrait pas être appropriée pour négocier collectivement,

(ii) explique les raisons pour lesquelles l'employeur croit que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête ne pourrait pas être appropriée pour négocier collectivement,

b) indique que l'employeur n'est pas d'accord en ce qu'il concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,

(i) indique que l'employeur est d'accord en ce qu'il concerne la description de l'unité de négociation contenue dans la requête présente en vertu du paragraphe (1), mais pas en ce qu'il concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,

(ii) indique que l'employeur n'est pas d'accord en ce qu'il concerne la description de l'unité de négociation contenue dans la requête présente en vertu du paragraphe (1), si il n'est pas d'accord en ce qu'il concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,

b) une détermination de l'employeur quant au nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation décrite dans la requête présente en vertu du paragraphe (1) si il n'est pas d'accord en ce qu'il concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,

(i) une déclaration de l'employeur indiquant le nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation décrite dans la requête présente en vertu du paragraphe (1), si il n'est pas d'accord en ce qu'il concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,

(ii) une déclaration de l'employeur indiquant le nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation décrite dans la requête présente en vertu du paragraphe (1), si il n'est pas d'accord en ce qu'il concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,

**Contentu de l'avis de la Commission**

a) une détermination de l'employeur indiquant le nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation décrite dans la requête présente en vertu du paragraphe (1), si il n'est pas d'accord en ce qu'il concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,

b) une détermination de l'employeur indiquant le nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation décrite dans la requête présente en vertu du paragraphe (1), si il n'est pas d'accord en ce qu'il concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,

**Contentu de l'avis de la Commission en l'absence d'avis de désaccord**

(6) Les règles suivantes s'appliquent si la Commission reçoit l'avis prévu au paragraphe (4) :

1. Si elle détermine que moins de 20 % ou plus particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête présente en vertu du paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission reçoit l'employeur de fournir la liste au syndicat.

2. Si elle détermine que moins de 20 % des particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête présente en vertu du paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission reçoit l'employeur de fournir la liste au syndicat.

**Contentu de l'avis de la Commission en l'absence d'avis de désaccord**

(7) Les règles suivantes s'appliquent si la Commission reçoit l'avis prévu au paragraphe (4) :

1. Si elle détermine que 20 % ou plus particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête présente en vertu du paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission reçoit l'employeur de fournir la liste au syndicat.

2. Si elle détermine que moins de 20 % des particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête présente en vertu du paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission reçoit l'employeur de fournir la liste au syndicat.



1.1. Prescrire un mode de versement pour l'application de l'aline 11 (2) d'assortir son utilisation de conditions ou de restrictions.

(2) La disposition 2.0.1 du paragraphe 141 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «visée à la sous-disposition 1 v du paragraphe 23.1 (1)» par «visée à la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe 23.1 (1)».

(3) La disposition 2.0.2 du paragraphe 141 (1) de la Loi est abrogée.

(4) Le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifiée par adjonction de la disposition suivante :

16.1. Régir les penalties applicables aux contraventions pour l'application du paragraphe 13 (1).

(5) Les paragraphes 141 (2.0.3) et (2.0.4) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

16.1.1. Régir les penalties applicables aux contraventions pour l'application du paragraphe 13 (1).

(2.0.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter des questions transitoires qu'il estime nécessaires ou souhaitables pour la mise en oeuvre des modifications apportées par la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleures emplois.

**Reglements : articles XXI**

(6) Le paragraphe 141 (3.1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

(2.0.4) En cas d'incompatibilité, les règlements pris en vertu du paragraphe (2.0.3) l'important sur la présente loi ou les règlements.

**Incompatibilité avec les règlements transitoires**

(2.0.3) La disposition 2.0.1 du paragraphe 141 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «visée à la sous-disposition 1 v du paragraphe 23.1 (1)» par «visée à la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe 23.1 (1)».

(3) La disposition 2.0.2 du paragraphe 141 (1) de la Loi est abrogée.

(4) Le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifiée par adjonction de la disposition suivante :

16.1. Régir les penalties applicables aux contraventions pour l'application du paragraphe 13 (1).

(5) Les paragraphes 141 (2.0.3) et (2.0.4) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

16.1.1. Régir les penalties applicables aux contraventions pour l'application du paragraphe 13 (1).

(3.1) Les règlements pris en vertu de la disposition 16.1 du paragraphe (1) peuvent :

a) fixer des méthodes permettant d'établir ces penalties ou forfichettes;

b) préciser que des penalties différentes, des forfichettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une penalties morales;

c) prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité;

Lot de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi

(1) Le paragraphe 1 (2) de la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

4. Il est entendu que la mention, à l'article 88 de cette loi, d'une somme due en application des dispositions de la présente loi ou des règlements vaut mention d'une somme due en application des dispositions de cette loi ou de ses règlements.

59 (1) Le paragraphe 1 (2) de la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

(2) Le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Personnes distinctes considérées comme un seul employeur

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur ou le recruteur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

(3) Le paragraphe 24 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des frais à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des dépenses à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi».

(4) Le paragraphe 24 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des dépenses, en fiducie, au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des frais à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi».

(5) Le paragraphe 27 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité applicable à la contravention.

(1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer Avis de contravention

(1.1) Le montant de la pénalité est fixe conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

(1.2) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une contravention, l'agent des normes d'emploi fixe le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

**Fourchette de pénalités**

Montant de la pénalité

(1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer Avis de contravention

(2) Le montant de la pénalité est fixe conformément aux règlements.

**Montant de la pénalité**

un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité applicable à la contravention.



## Item

(3) L'avis de privilège et de suite réelle vise au paragraphe (2) prend effet au moment de son énergie et remplace l'avis de privilège et de suite réelle visé au paragraphe (2) qui a été émis le jour du même jour. L'avis de privilège et de suite réelle visé au paragraphe (2) prend effet de la date de la publication de l'avis de privilège et de suite réelle visé au paragraphe (2) jusqu'à ce que l'avis de privilège et de suite réelle visé au paragraphe (2) soit émis. L'avis de privilège et de suite réelle visé au paragraphe (2) prend effet de la date de la publication de l'avis de privilège et de suite réelle visé au paragraphe (2) jusqu'à ce que l'avis de privilège et de suite réelle visé au paragraphe (2) soit émis.

## Prise d'effet du privilège

(4) Pour l'application du paragraphe (3), l'aviso de privilège et de sureté relative vise au paragraphe (2) si a pas priorité sur une sureté en garantie du prix d'acquisition portant sur des biens grevés ou sur leur produit qui a été rendue opposable, et il est réputé être une sureté rendue opposable par entegristement aux fins des règles de priorité prévues à l'article 30 de la Loi sur les sûretés mobilières.

## Exception

c) une réclamation, notamment une charge, qui est enregistrée à l'égard du bien de l'employeur, de l'administration ou de l'autre personne, ou qui survient et a une incidence sur celle-ci, après l'enregistrement de l'avis.

b) une sûreté rendue opposable par possession après l'engagement de l'avocat;

a) une sorte d'opposition énergétique après l'énergieissement de l'avais;

(3) Le privilège et la source réelle accordés par le paragraphe (1) ou (2) portent sur toutes les sommes dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, au moment de l'engagement de l'avais ou du renouvellement de celle-ci et sur toutes les sommes qu'elle est tenue de verser par la suite tant que l'avais demeuré en vigueur.

### Sommes comprises et priorité

(2) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige de versement par la personne, y compris les intérêts applicables, constitue, dès l'engagement fait par le directeur auprès du moment de l'engagement, appartenant à l'employeur, à l'administration ou à l'autre personne tenu au versement d'une somme ou soit détenus par eux ou qu'ils acquièrent par la suite.

### Privilège sur des biens meubles

125.3 (1) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, consigne, dès l'engagement par le directeur, au bureau d'enregistrement immobilier compétent, d'un avis de revendication du propriétaire et de la date de dépôt de la présente ordonnance de versement à une personne habilitée à l'effectuer, l'autre personne sur le bien immeuble visé dans l'avis.

## Privilège sur des biens immobiliers

## 2. Les frais et débours du shérif.

1. La somme dont l'ordonnance exige le versement fait par la personne, y compris les intérêts applicables.

125.2. Si une ordonnance de versement a été faite ou si une ordonnance de versement a été faite et que la partie bénéficiaire de l'ordonnance a été déclarée égale à la partie bénéficiaire de l'ordonnance, la partie bénéficiaire de l'ordonnance de versement a été déclarée égale à la partie bénéficiaire de l'ordonnance de versement.

JOURNAL

123.1 Le directeur peut, si il estime opportun, accepter une offre, sous la forme qu'il estime satisfaisante, pour le paiement des sommes dues en application de la présente loi.

Surface pour une somme due

54 La Loi est modifiée par adscription des articles suivants :  
55 Ces paragraphes, à partir de l'art. 152 (2) de la Loi sur les modifications aux supplémentations de la Loi sur les services de la police aux frontières;

Individuální výkazování a výkazování v jednotlivých oblastech podnikání je významnou součástí výkazování.





**Mise à fin de l'affection**

74.10.1 (1) L'agence de placement temporaire donne à l'employé ponctuel un préavis d'une semaine ou lui verse une indemnité tenant lieu de préavis si :

a) L'employé ponctuel est affecté à l'exécution d'un travail pour un client;

b) La durée estimative de l'affection étais d'au moins trois mois au moment où elle a été offerte à l'employé;

c) Il est mis fin à l'affection avant la fin de sa durée estimative.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'indemnité tenant lieu de préavis correspond au salaire auquel l'employé ponctuel aurait eu droit si un préavis d'une semaine lui avait été donné conformément à ce paragraphe.

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'agence de placement temporaire offre à l'employé ponctuel, pendant la période de préavis, une affection pendant une période ou une séquence d'au moins une semaine.

**Exemption**

a) L'employé ponctuel est affecté à l'exécution d'un travail pour un client;

b) La durée estimative de l'affection étais d'au moins trois mois au moment où elle a été offerte à l'employé;

c) Il est mis fin à l'affection avant la fin de sa durée estimative.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'indemnité tenant lieu de préavis.

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'agence de placement temporaire offre à l'employé ponctuel dans le cas où le client n'a pas toléré :

a) L'employé ponctuel est coupable d'un acte d'inconduite délibérée, d'insubordination ou de négligence volontaire dans l'exercice de ses fonctions qui n'est pas fizique et que l'employeur n'a pas tolérée que l'agence de placement temporaire ou le client n'a pas toléré;

b) L'affection est devenue impossible à exécuter, ou est autrement inexécutable, en raison d'un cas fortuit ou d'un événement ou de circonstances imprévisibles;

c) Il est mis fin à l'affection pendant une période ou un lock-out survenu à l'employment ou par suite de l'un ou de l'autre.

35 L'alinea 74.12 (1) de la Loi est modifiée par adjonction des sous-alinéas suivants :

(v.1) Si pour le travail à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (A travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

(v.2) divulgue son taux de salaire à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (A travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

(v.3) divulgue le taux de salaire versé à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire siège ou d'aider une autre personne à le faire,

a.1.) ordonner à l'agence de rembourser le montant des frais à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel événuel;

37 Le paragraphe 74.14 (1) de la Loi est modifiée par adjonction de l'alinea suivant :

a) soit verser au directeur, en fiducie, à la fois :

i) Le montant de l'indemnité,

ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;

b) soit verser le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel événuel qui exige que le client indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel événuel exigé que le client indemnise un employé ponctuel événuel.

38 Le paragraphe 74.16 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

a.1.) ordonner à l'agence de rembourser le montant des frais à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel événuel;

39 Le paragraphe 74.17 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

b) soit verser le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel événuel.

2) Toute ordonnanee pris en vertu du présent article qui exige que le client indemnise un employé ponctuel exige également que le client indemnise un employé ponctuel événuel.

**Conditions des ordonnances**

a) soit verser au directeur, en fiducie, à la fois :

i) Le montant de l'indemnité,

ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;

b) soit verser le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel événuel qui exige que l'agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel événuel exigé que l'agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel événuel.

2) Toute ordonnanee pris en vertu du présent article qui exige que une agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel événuel exigé que l'agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel événuel.

**Conditions des ordonnances**

a) soit verser au directeur, en fiducie, à la fois :

i) Le montant de l'indemnité,

ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;

b) soit verser le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel événuel qui exige que l'agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel événuel.

2) Toute ordonnanee pris en vertu du présent article qui exige que une agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel événuel exigé que l'agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel événuel.

### 34 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

(4) « Le paragraphe 74.10 (2) de la Loi est modifiée par remplacement de « paragraphe 29 (2.2) » par « paragraphe 29 (3) ».

(2) Le paragraphe 74.10 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de « paragraphe 29 (2.1) » par « paragraphe 29 (1) ».

b) conserver une copie de tout préavis écrit donné à un employé nommé à un poste dans la section du paragraphe 74.10 (1).

a) consigner le nombre d'heures de travail que chaque employé nommé a effectuées par jour et par semaine pour chaque employeur :

(1) En plus des renseignements que l'employeur est tenu de consigner en application de la partie VI, l'agence de placement

(2) En plus des renseignements que l'employeur est tenu de consigner en application de la partie VI, l'agence de placement

Obligation pour l'agence de tenir des dossier sur le travail effectué pour ses clients : licenciement

### 32.1 Le paragraphe 74.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

#### 32 L'article 74.1 de la Loi est abrogé.

(v.2) divulgé son taux de salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

(v.1) si mordre du taux versé à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (A travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

(A) travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

(v.2) divulgue son taux de salaire à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (A travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

(A) travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

#### 31 L'alinéa 74 (1) de la Loi est modifiée par adjonction des sous-alinéas suivants :

30 La version française du paragraphe 73 (3) de la Loi est modifiée par remplacement de « son poste » par « son quart ».

b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'imprimerie autorisée ou d'imprimer autorisée ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigues à l'employé ou à un praticien de la santé qualifié ». S'entend :

(12) La définition qui suit s'applique au paragraphe (11) :

Sens de «pratique de la santé qualifiée»

(11) L'employeur ne doit pas exiger que l'employé lui fournit un certificat délivré par un praticien de la santé qualité comme preuve valide au paragraphe (10).

Idem

(10) Sous réserve du paragraphe (11), l'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournit une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Prévue

(9) Si un jour de congé payé valide au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article.

Congé d'urgence personnelle pris un jour férié

(8.1) Si un jour de congé payé valide au présent article coïncide avec un jour ou un moment de la journée où l'employeur aurait à verser une rémunération des heures supplémentaires ou une prime de quart, l'employé n'a pas droit à la rémunération des heures supplémentaires ou à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du présent article.

Indemnité de congé d'urgence personnelle

b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

(ii) soit le congé payé validé au présent article minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait

(i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,

a) soit l'un ou l'autre :

(8) Sous réserve du paragraphe (9) sous réserve des paragraphes (8.1) et (9), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui versé :

Salaire pour congé d'urgence personnelle

(7) Les deux jours de congé payé doivent être pris au cours d'une année civile avant tout jour de congé non payé prévu au présent article.

#### Congés payés pris en premier

(6) Si l'employé prend moins d'une semaine comme congé payé ou non payé ce jour-là, selon le cas, pour l'application du paragraphe (5) paragraphe (5) ou (5.1).

#### Congé réputé être un jour complet

3. Le paragraphe (7) ne s'applique pas à l'employé avant qu'il soit employé par l'employeur depuis au moins une semaine.

2. Une fois que l'employé est employé par l'employeur depuis au moins une semaine, il a droit au congé payé prévu au paragraphe (5), et tout congé non payé qu'il a déjà pris au cours de l'année civile est imputé au total auquel il a droit en application de ce paragraphe.

1. L'employé n'a pas droit au congé payé prévu au présent article.

(5.1) Si l'employé est employé par un employeur depuis moins d'une semaine, les règles suivantes s'appliquent :

#### Idem : droit à un congé payé

(5) Sous réserve du paragraphe (5.1), l'employé a le droit de prendre au total deux jours de congé payé et huit jours de congé non payé par année civile en vertu du présent article.

#### Limite

(5) L'employé a le droit de prendre au total deux jours de congé payé et huit jours de congé non payé par année civile en vertu du présent article.

#### Limite

(3) Les paragraphes 50 (5), (6) et (7) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

(2) Le paragraphe 50 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «les dispositions 2 et 3 du paragraphe (1)» par «les dispositions 2, 3 et 4 du paragraphe (1)» au début du paragraphe.

1. La violence sexuelle ou familiale, ou la menace d'une telle violence, subie par l'employé ou un particulier visé au paragraphe (2).

3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (2).

2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (2).

1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.

(1) Tout employé a droit à un congé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

#### Congé d'urgence personnelle

29 (1) Le paragraphe 50 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

(12) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50.

#### Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50

(11) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournit une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

#### Préuve

(10) Si l'employé doit commencer un congé en vertu de l'alinéa (4) b) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé.

#### Avis à l'employeur

(9) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu de l'alinéa (4) b) en informe l'employeur par écrit.

#### Congé réputé être une semaine complète

(8) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu à l'alinéa (4) b), si l'employé prend moins d'une semaine de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine de congé complète.

<p><b>Prévue</b></p> <p>a) L'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;</p> <p>b) L'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines.</p>	
<p><b>Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 et 50</b></p> <p>(13) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article fait qu'il y a droit.</p>	
<p><b>CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE OU SEXUELLE</b></p> <p>(14) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 et 50.</p>	
<p><b>Definitions</b></p> <p>«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans.</p> <p>«chilid»</p> <p>«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)</p>	
<p><b>Droit au congé</b></p> <p>(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a droit à un congé non payé si lui-même ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, et qu'il prend le congé pour un ou plusieurs des motifs suivants :</p> <p>1. Obtenir des soins médicaux pour lui-même ou un de ses enfants à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique, causée par la violence familiale ou sexuelle.</p> <p>2. Obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes pour lui-même ou un de ses enfants.</p> <p>3. Obtenir du conseil en psychologie ou d'autres consultations professionnelles pour lui-même ou un de ses enfants.</p> <p>4. Demander de l'agence temporaire ou permanente.</p> <p>5. Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou sexuelle ou en déculpant, ou participer à de telles instances.</p> <p>6. Tout autre motif prescrit.</p>	
<p><b>Exception</b></p> <p>(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si l'acte de violence familiale ou sexuelle est commis par l'employé.</p>	
<p><b>Durée du congé</b></p> <p>(4) L'employé a le droit de prendre chaque année civile :</p> <p>a) jusqu'à 10 jours de congé en vertu du présent article.</p> <p>b) jusqu'à 15 semaines de congé en vertu du présent article.</p> <p>c) jusqu'à 10 jours de congé complète.</p>	
<p><b>Congé réputé être un jour complet</b></p> <p>(5) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu à l'alinéa (4) a), si l'employé prend moins d'une journée de congé,</p> <p>(6) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu de l'alinéa (4) a) en informe l'employeur.</p>	
<p><b>Avis à l'employeur</b></p> <p>(7) Si l'employé doit commencer un congé en vertu de l'alinéa (4) a) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe le plus tôt possible après le début du congé.</p>	

(11) Si l'employé doit commenter un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem

(10) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Avis à l'employeur

(9) La durée totale du congé des dispersions qui résultent du même événement, est de 104 semaines.

Dispersion

(8) Sauf disposition contraire du paragraphe (7), l'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine de la dispersion de l'enfant.

Delai limitatif

(7) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période.

Une seule période de congé

(6) Il est entendu que la disposition 2 du paragraphe (5) n'a pas d'incidence sur le droit de l'employé à un congé en cas de décès d'un enfant visé à l'article 49.5.

Idem

2. Si l'enfant est retrouvé mort, l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé en vertu du présent article à la fin de la semaine pendant laquelle l'enfant est retrouvé.

1. Si l'enfant est retrouvé vivant, l'employé a le droit de rester en congé en vertu du présent article pendant 14 jours après que l'enfant est retrouvé.

Enfant retrouvé

(5) Les règles suivantes s'appliquent si l'employé prend un congé en vertu du présent article et que l'enfant est retrouvé pendant la période de 104 semaines qui commence la semaine de sa dispersion.

Changement des circonstances

(4) Si l'employé prend un congé pour probable que ce soit le cas, son droit au congé prend fin le jour où cela ne semble plus probable.

Exemption

(3) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé de l'acte criminel ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à cet acte.

Exemption

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant disparaît et que les circonstances de la dispersion permettent de tenir pour probable qu'elle résulte de la perpétration d'un acte criminel.

Droit au congé

(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article. («enfant») («child»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans.

«acte criminel» Toute infraction prévue au Code criminel (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements «acte criminel». («crime»)

Definitions

Congé en cas de dispersion d'un enfant dans des circonstances criminelles

(11) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.6 et 50. 49.6, 49.7 et 50

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 et 50

(10) L'employeur peut exiger que l'employeur qui prend un congé en vertu du présent article lui fournit une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Preuve

b) L'employeur en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines.

a) L'employeur en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;

est remplie :

(9) L'employeur peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (7) ou (8) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes

Idem : changement de plan

(8) Si l'employeur doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem

(7) L'employeur qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Avis à l'employeur

(6) La durée totale du congé résultant du même évènement, est de 104 semaines.

Duree totale du congé

(5) L'employeur peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la même du décès de l'enfant.

Delai limitatif

(4) L'employeur ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période.

Une seule période de congé

(3) L'employeur a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé d'un acte criminel se rapportant au décès de l'enfant ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à un tel acte.

Exception

(2) L'employeur qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant décède.

Droit au congé

(semaine) Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

(«child»)

(«enfant») Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans.

(«acte criminel») Tout infraction prévue au Code criminel (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements

49.5 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

Definitions

28 L'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

CONGÉ EN CAS DE DÉCES D'UN ENFANT

27 L'intertitre qui précède l'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

(2) Le paragraphe 49.4 (18) de la Loi est modifié par remplacement de «49.5 et 50» par «49.5, 49.6, 49.7 et 50».

(2) Le paragraphe 49.4 (18) de la Loi est modifié par insertion de «49.6» après «49.5».

cesse d'avoir le droit d'être en congé».

26 (1) Le paragraphe 49.4 (9) de la Loi est modifié par insertion de «en vertu du présent article» après «l'employeur

(1) Le paragraphe 49.3 (9) de la Loi est modifié par insertion de «49.6» après «49.5» par remplacement de «49.5 et 50» par «49.5, 49.6, 49.7 et 50».

(7.1) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu au paragraphe (4), si l'employé prend moins d'une semaine de congé.

Conge réputé être une semaine complète

25 (0.1) L'article 49.3 de la Loi est modifié par addition du paragraphe suivant :

(3) Le paragraphe 49.1 (12) de la Loi est modifié par remplacement de «49.5 et 50» par «49.5, 49.6, 49.7 et 50».

(3) Le paragraphe 49.1 (12) de la Loi est modifié par insertion de «49.6» après «49.5».

(2) Le paragraphe 49.1 (6) de la Loi est modifié par remplacement de «huit semaines» par «27 semaines».

(2) L'employé a droit à un congé non payé d'au plus 27 semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe (3) si un particulier de la santé publique délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 52 semaines ou de la période plus courte qui est prescrite.

Droit au congé

24 (1) Le paragraphe 49.1 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

23.3 Le paragraphe 49 (1) de la Loi est modifié par remplacement de «35 semaines» par «61 semaines» et par remplacement de «37 semaines» par «63 semaines».

23.2 Le paragraphe 48 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «52 semaines» par «78 semaines».

23.1 Le sous-article 47 (1) b) (ii) de la Loi est modifié par remplacement de «six semaines» par «12 semaines».

1<sup>er</sup> janvier 2020.

(8) Le paragraphe (7) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du la site.

Idem : restriction

(9) Le paragraphe (7) ne s'applique pas aux conventions collectives qui sont échues ou renouvelées le 1<sup>er</sup> avril 2018 ou par la suite.

Idem : convention renouvelée ou nouvelle convention

(8) Après l'expiration de la convention collective visée au paragraphe (7), si la disposition de la convention collective visée à ce paragraphe devient nécessaire en vigueur, celle-ci continue de s'appliquer à la disposition de la convention collective, avec les adaptations nécessaires, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou d'une convention renouvelée.

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018 qui permet des différences de rémunération entre les employés d'un client et un employé ponctuel l'importe sur le paragraphe (1).

Disposition transitoire : convention collective

b) si elle n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé ponctuel, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

a) rajoute la rémunération de l'employé ponctuel en conséquence;

Responses écrites

(6) L'employé ponctuel qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à

(5) L'agent des normes d'emploi qui connaît qu'une agence de placement temporaire a contrevenu au paragraphe (1) peut à fixer la somme due à un employé ponctuel par suite de la contravention. Cette somme est réputée être un salaire imposé dû à cet employé ponctuel.

Some réputée être un salaire

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenir de faire en sorte qu'une agence de placement temporaire contrevene au paragraphe (1).

Associations

l'agence à se conformer au paragraphe (1).

(3) Aucun client d'une agence de placement temporaire ne doit réduire le taux de salaire d'un employé en vue d'aider

Reduction interdite

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsqu'une différence de taux de salaire se fonde sur tout facteur autre que le sexe, la

Exception

situation d'emploi ou le statut d'employé ponctuel.

**Exemption**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur l'un ou l'autre des critères suivants :

a) une échelle d'ancienneté;

b) une distinction fondée sur le mérite;

c) une échelle de remunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production;

d) tout autre facteur que le sexe ou la situation d'emploi.

(2.1) Pour l'application de l'alinéa (2) a), une échelle d'ancienneté s'entend en outre d'un système qui prévoit une rémunération différente selon le nombre d'heures de travail accumulées.

**Reduction interdite**

(3) Aucun employeur ne doit réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer au paragraphe (1).

**Associations**

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenir de faire en sorte qu'un employeur contrevene au paragraphe (1).

**Some réputée être un salaire**

(5) L'agent des normes d'emploi qui connaît qu'un employeur a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employeur, ledit :

(6) L'employé qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, ledit :

**Réponse écrite**

(5) L'agent des normes d'emploi qui connaît qu'un employeur a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé par suite de la contravention. Cette somme est réputée être un salaire imposable du à cet employé.

**Disposition transitoire : convention collective**

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018 qui permet des différences de rémunération fondées sur la situation d'emploi importante sur le paragraphe (1).

(8) Après l'expiration de la convention collective visée au paragraphe (7), si la disposition de la convention collective visée à ce paragraphe demeure en vigueur, elle-ci continue de s'appliquer à la disposition de la convention collective. Ainsi les adaptations nécessaires, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou d'une convention collective, avec les adaptations nécessaires, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou d'une convention collective.

**Item : convention collective ou nouvelle convention**

(9) Le paragraphe (7) ne s'applique pas aux conventions collectives qui sont conclues ou renouvelées le 1<sup>er</sup> avril 2018 ou par la suite.

**Item : restiction**

(8) Le paragraphe (7) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Situation d'emploi différente des employés ponctuels**

42.2 (1) Aucune agence de placement temporaire ne doit accorder à un employé ponctuel qui est affecté à l'exécution d'un travail pour un client un taux de salaire inférieur à celui qui est accordé à un employé du client dans les circonstances suivantes :

a) il exécute un travail essentiellement semblable dans un même établissement;

b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;

c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

**Employé effectif ou non**

35. L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra des vacances pour une année de référence, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après la fin de l'année de référence pour laquelle elles sont accordées.

2. Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur deux semaines consécutives, sur deux semaines consécutives et une autre semaine ou sur trois semaines non consécutives, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.

3. Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur trois semaines consécutives, sur deux semaines consécutives et une autre semaine chacune, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.

18. Le paragraphe 35.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Moment des vacances : année de référence différente

19. L'article 35.2 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

(1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une année de référence différente pour un employé.

35.2. L'employeur verse à l'employé qui a droit à des vacances en application de l'article 33 ou 34 une indemnité de vacances qui représente au moins :

Indemnité de vacances

35.2.1. Le paragraphe 41.1 (6) de la Loi est abrogé.

20. Le paragraphe 41.1 (6) de la Loi est modifié par ce qui suit :

(a) 4 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qui a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si la période d'emploi est inférieure à cinq ans;

(b) 6 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qui a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si la période d'emploi est d'au moins cinq ans.

21. (1) L'alinéa 42 (2) d) de la Loi est modifié par adjonction de «ou la situation d'emploi» à la fin de l'alinéa.

(2) La version française du paragraphe 42 (4) de la Loi est modifiée par remplacement de «dort faire» par «ne doit faire».

(2.1) Pour l'application de l'alinéa (2) a), une échelle d'ancienneté s'entend en outre d'un système qui prévoit une rémunération différente selon le nombre d'heures de travail accumulées.

(2.2) Pour l'application de l'alinéa (2) b), une échelle d'ancienneté s'entend en outre d'un système qui prévoit une rémunération différente due son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, lequel :

(a) rajuste la rémunération de l'employé en conséquence;

(b) s'il n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

22. La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

(1) L'alinéa 42 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

(3) L'article 42 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

La réponse écrite

42.1. (1) Aucun employeur ne doit accorder à un employé un taux de salaire inférieur à celui qu'il accorde à un autre de ses employés en raison de leur situation d'emploi différente dans les circonstances suivantes :

a) il exécute un travail essentiellement semblable dans un même établissement;

b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;

c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

**Situation d'emploi différente**

42.1.1. Aucun employeur ne doit accorder à un employé un taux de salaire inférieur à celui qu'il accorde à un autre de ses employés en raison de leur situation d'emploi différente dans les circonstances suivantes :

a) il exécute un travail essentiellement semblable dans un même établissement;

b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;

c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

A. représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

ou :

$3 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$

au produit suivant :

3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant

produit de trois semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.

2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au

produit le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.

période tampon :

(3) Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la

**Vacances pendant la période tampon : période d'emploi d'au moins cinq ans**

A. représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

ou :

$2 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$

au produit suivant :

3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant

produit de deux semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.

2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au

produit le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.

période tampon :

(2) Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la

**Vacances pendant la période tampon : période d'emploi inférieure à cinq ans**

34 (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une annexe de référence différente pour un employé.

**Application**

**Annexe de référence différente**

avant ce moment-là.

4) L'alinéa (1) b) exige que les employeurs accordent, aux employés dont la période d'emploi est d'au moins cinq ans, au moins trois semaines de vacances après chaque annexe de référence à l'égard des années de référence qui se sont terminées

en exigeant pas qu'ils accordent des journées supplémentaires à l'égard des années de référence qui se sont terminées

avant ce moment-là.

b) Si n'a pas de semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu'il a travaillés par semaine au

a) en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail;

**Disposition transitoire**

cours de la dernière annexe de référence complète.

3) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur calcule le nombre de jours de vacances

auxquelles il a droit :

(3) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur calcule le nombre de jours de vacances

**Semaines non complètes**

(2) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (1).

**Emploi effectif ou non**

b) d'au moins trois semaines après chaque annexe de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est d'au moins cinq

ans;

a) d'au moins deux semaines après chaque annexe de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est inférieure à cinq

ans;

33 (1) L'employeur accorde à l'employé des vacances :

**Droits à des vacances**

17 Les articles 33, 34 et 35 de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

c) la date de remise du relevé à l'employé.

b) La date du jour subsistue au jour férié en application de l'alinea (2) a) :

a) Le jour férié où l'employé travaille :

feuille, un relevé écrit enonceant les renseignements suivants :

(2.1) Si un jour est subsistue à un jour férié en application de l'alinea (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour

jour de congé subsistue à un jour férié

16.3 L'article 30 de la Loi est modifié par alinéa du paragraphe suivant :

c) La date de remise du relevé à l'employé.

b) La date du jour subsistue au jour férié en application du paragraphe (1) :

a) Le jour férié où l'employé travaille :

feuille, un relevé écrit enonceant les renseignements suivants :

(1.1) Si un jour est subsistue à un jour férié en application du paragraphe (1), l'employeur remet à l'employé, avant le jour

jour de congé subsistue à un jour férié

16.2 L'article 29 de la Loi est modifié par alinéa du paragraphe suivant :

c) La date de remise du relevé à l'employé.

b) La date du jour subsistue au jour férié en application de l'alinea (2) a) :

a) Le jour férié où l'employé travaille :

feuille, un relevé écrit enonceant les renseignements suivants :

(2.1) Si un jour est subsistue à un jour férié en application de l'alinea (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour

jour de congé subsistue à un jour férié

16.1 L'article 28 de la Loi est modifié par alinéa du paragraphe suivant :

c) La date de remise du relevé à l'employé.

b) La date du jour subsistue au jour férié en application de l'alinea (2) a) :

a) Le jour férié où l'employé travaille :

feuille, un relevé écrit enonceant les renseignements suivants :

(2.1) Si un jour est subsistue à un jour férié en application de l'alinea (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour

jour de congé subsistue à un jour férié

16 L'article 27 de la Loi est modifié par alinéa du paragraphe suivant :

3. L'employeur qui exécute tout le travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne

révocable pas soit toute la demeure source de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute la première heure de travail normalement prévue précédant le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne

révocable pas soit toute la demeure source de travail normalement prévue précédant le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne

révocable pas soit toute la demeure source de travail normalement prévue précédant le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne

révocable pas soit toute la demeure source de travail normalement prévue précédant le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne

révocable pas soit toute la demeure source de travail normalement prévue précédant le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne

révocable pas soit toute la demeure source de travail normalement prévue précédant le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne

révocable pas soit toute la demeure source de travail normalement prévue précédant le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne

révocable pas soit toute la demeure source de travail normalement prévue précédant le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne

Non-exécution

### Non-execution

1. L'employé qui souhaite exercer une partie du travail qu'il est tenu à exécuter le jour où il a pris droit à une prévoyance (2).

7. L'emploie d'un pour un motif résommandé, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu à exécuter si l'ouvrage (2) si, en plus, sans motif raisonnable. Il ne travaille pas son tourne la démarre lorsque de travail normallement prévu de travail si toutefois, l'emploie n'a pas droit à ce que le prévoit le contrat de travail.

9. L'application qui, sans toucher l'osmoseur, va prendre les points de départ de la carte et la dessiner à l'échelle de 1:50 000, de 1:100 000 ou de 1:200 000.

4. L'entreprise qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'effectuer le jour ferme à

diroir à son salaire mensuel pour chaque heure de travail effectuée le jour ferme, mais

ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire mensuel pour chaque heure de travail effectuée le jour ferme, soit toute la période qui suit le jour ferme, soit toute la période qui suit le jour ferme, mais

si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit

une heure supplémentaire prévue au-delà de travail normal effectué le jour ferme, soit toute la période qui suit le jour ferme.

### Restiction

(2) Le jeu suppose à un joueur faire en application du paragraphe (1) d'obtenir :

3) soit le premier sur la ligne de base qui permet d'obtenir une mesure de la distance entre les deux points.

(3) Si un juge ferme une procédure avec une somme qui ne sera pas normalement versée pour la partie à laquelle il est destiné, il en engage une application de l'article 16 ou 18 ou fait l'objet d'une mise à pied, l'employe à son salaire pour toute partie à l'égard de ce juge, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit la présente partie à l'égard du juge référé.

### Employé en charge ou mis à pied

Le regard de ce juge, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit la présente partie à l'égard du juge férié.

Make a paid estimation for the enhancement

## Use a pied entrainment technique

(4) Le paragraphe (3) ne s'applique pas à un employé si l'objet d'un licenciement en application de l'alinéa 36 (1) c) et

5) L'employeur et l'employé peuvent convenir que, plutôt que d'observer le paragraphe (1), l'employeur versera à l'employé son salaire pour faire à l'égard du jour férié, dans tel cas le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé.

## Exception

Exception

(6) L'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute la dernière semaine de travail normalement prévue soit toute la dernière semaine de travail normalement prévue

precedant le jour précédent. Soit toute la première partie de travail normalement prévue suivant celle-ci n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1). (3) ou (5).

Entente de travail : pour faciliter normalement un jour non ouvrable  
Période de paix à laquelle (1), (2) ou (3) :

## ~~Droit de l'employé~~

start per monthnehmen um sofort auszusteigen. Punkt ist, um auf diese Weise die jährliche Pendlerin zu erhalten, welche in der ersten Ablaufperiode, auf jeden Fall, eine 1. Klasse

29 ne s'applique pas à l'employé.

(2) Sans réserve du paragraphe (3), l'employeur qui exige que l'employé travaille un jour ferme en vertu du paragraphe (1) tue versé son salaire pour jour ferme ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là.

### Bruit de l'employé

28 (1) Si l'employé est empêtré dans un hopital, une exploitation à l'ouverture d'un interrompu, un hôtel, un hôtel de villégiature, un restaurant ou une taverne, l'exploitant peut exiger qu'il travaille un jour ferme qu'il servira normalement tout jour ouvrable pour lui et pendant lequel il n'est pas en vacances, sauf telles que les articles 26 et 27 ne s'appliquent pas à

Une législation de travailleur des mers : certaines exploitations

1. L'employé qui, pour son salaire hebdomadaire, n'exécute qu'une partie du travail qui n'a pas de rapport avec la production, n'a pas de travail à temps plein et n'a pas de travail à temps partiel.

droit à son statut mérité pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que précise le paragraphe (2).

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'effectuer le jour fixé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).

### Non-execution

(2) Sans oublier que le paragraphe (3) si l'ensemble n'est pas entier du paragraphe (1), l'employeur versera à l'employé un salaire pour jour la somme ainsi qu'un salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là.

### Effect de l'employé

27 (1) L'employeur et l'employé peuvent convenir que ce dernier travaillera un jour ferme qui sera limité à 16 heures par semaine.

~~Entente de travail : jour férié normalement un jour ouvrable~~

Idem : employé sans période de paie avant le jour férié

## សេចក្តីថ្លែងក្នុងសាស្ត្រ

b) soit à la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

a) soit au quotient du salaire normal gagé pour la période de période de celle précédé le jour ferié par le nombre de jours que

(1) Le salaire pour tout poste de l'entreprise pour un poste effectué donne correspond :

## Salaire pour jour férié

(c) Le paragraphe 23.1 (10) de la Loi est abrogé et remplace par ce qui suit :  
15 Le paragraphe 24 (1) de la Loi est abrogé et remplace par ce qui suit :



(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Idem : restriction**

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 qui porte sur la remunération de l'employé lorsqu'il emploie un autre employé à temps partiel pour la même période de travail ou la prime de la convention collective.

**Idem : sur le présent article**

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective qui porte sur la remunération de l'employé lorsqu'il emploie un autre employé à temps partiel pour la même période de travail ou la prime de la convention collective.

**Prime de la convention collective**

(c) L'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour les autres raisons prescrites.

**Travail en raison d'incapacité**

(b) La nature du travail de l'employé dépend des conditions métropolitaines et l'employeur est incapable de lui fournir du travail en raison d'incapacité, par exemple une maladie, la foudre, une panne de courant ou un orage.

**Travail en raison d'incapacité**

(a) L'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un inenné, la foudre, une panne de courant ou un orage.

**Travail en raison d'incapacité**

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

**Exception**

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un inenné, la foudre, une panne de courant ou un orage.

**Exception**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue est annulée si elle est intégralemen, mais non si elle est réduite ou prolongée.

**Sens de «annulation»**

21.6 (1) L'employeur qui annule une journée de travail ou une période de travail de travail sur appel prévue dans les 48 heures avant le début du quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas, de l'employé lui verse un salaire correspondant à son taux horaire normal pour trois heures de travail.

**Annulation**

(4) Le paragraphe (3) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Idem : restriction**

(3) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 qui porte sur le droit de l'employeur de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée non prévue comme le lui demande ou l'exige l'employeur.

**Idem : sur le présent article**

(3) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective qui porte sur le droit de l'employeur de refuser de travailler une journée impaire comme le lui demande ou l'exige l'employeur l'emplore sur le présent article.

**Prime de la convention collective**

(2) L'employeur qui refuse la demande ou l'ordre de l'employeur visé au paragraphe (1), en vertu du paragraphe (1), de travailler ou d'être sur appel comme le lui demande ou l'exige l'employeur l'en avise dès que possible.

**avis obligatoire**

(2) Pour les autres raisons prescrites.

**pour les autres raisons prescrites.**

(b) Pour éliminer ou réduire le danger pour la sécurité publique.

(a) Pour s'occuper d'une situation d'urgence.

(1.1) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur demande ou exige que l'employé travaille ou soit sur appel pour une ou l'autre des raisons suivantes :

**Exception**



3.1. Les dates et les heures où il était prévu que l'employé travaille ou soit sur appel, et tout changement appporté à l'heure de travail sur appel.

3.2. Les dates et les heures où l'employé a travaillé.

3.3. Si l'employé a au moins deux taux horaires normaux pour le travail effectué pour l'employeur et que, au cours d'une semaine de travail, l'employé a travaillé pour l'employeur en sus du seuil de travail supplémentaire à chaque taux horaire.

3.4. Toute annulation, au sens du paragraphe 21.6 (2), d'une journée de travail ou période de travail sur appel prévue de l'employé, ainsi que la date et l'heure de l'annulation.

(0.2) La disposition 5 du paragraphe 15 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «de L'article 12.1» par «de l'article 12.1, des paragraphes 27 (2.1), 28 (2.1), 29 (1.1) et 30 (2.1)».

(0.3) Le paragraphe 15 (3) de la Loi est modifiée par remplacement de «la disposition 4» par «la disposition 3.2 ou 4» dans le passage qui précède l'alinea a).

(0.4) La disposition 3 du paragraphe 15 (5) de la Loi est modifiée par remplacement de «la disposition 4» par «la disposition 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 ou 4».

8-(1) Le paragraphe 15 (7) de la Loi est modifiée par remplacement de «d'un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles, d'un congé en cas de violence familiale ou sexuelle».

9-(1) Le paragraphe 15.1 (3) de la Loi est modifiée par suppression de «qui équivaut à jour de l'entrée dans le passage qui précède la disposition 1, de l'article 3 de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite» par «une année de référence différente pour un employé» dans le passage qui précède la disposition 1.

9-(2) Le paragraphe 15.1 (3) de la Loi est modifiée par remplacement de «qui équivaut à jour de l'entrée dans le passage qui précède la disposition 1, de l'article 3 de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite» par «une année de référence différente pour un employé» dans le passage qui précède la disposition 1.

4.1. L'indemnité de vacances que l'employé accumule au cours de l'année de référence et son mode de calcul.

4.2. Le paragraphe 15.1 (5) de la Loi est modifiée par remplacement de «trois ans» par «cinq ans».

3.1. L'indemnité de vacances que l'employé accumule au cours de la période tampon et le mode de calcul de cette indemnité.

3.2. La disposition de la disposition suivante :

(1) Le paragraphe 15.1 (3) de la Loi est modifiée :

a) par remplacement de «pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée dans l'annexe 3 de l'article 3 de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite» par «une année de référence différente pour un employé» dans le passage qui précède la disposition 1;

b) par adjonction de la disposition suivante :

(1) La Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante :

PARTE VII.1  
DEMANDES DE MODIFICATION DE L'HORAIRES OU DU LIEU DE TRAVAIL

21.2. (1) L'employeur qui est employé par son employeur depuis au moins trois mois peut lui demander par écrit de modifier son horaire ou son lieu de travail.

(2) L'employeur qui reçoit une demande présentée en vertu du paragraphe (1) :

a) discute de la demande avec l'employé;

b) avise l'employé de sa décision dans un délai raisonnable suivant la réception de la demande.

**Reception de la demande**

10) **Le paragraphe 1 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

Formation comprise dans l'affectation à un travail

2) Il est entendu que le fait d'être affecté à l'exécution d'un travail pour un client d'une agence de placement temporaire empêtre le fait d'être affecté au client pour recevoir une formation afin d'exécuter ce travail.

Forme électronique

3.1) L'entente qui se présente sous forme électronique satisfait à l'exigence énoncée au paragraphe (3) du même sort que les collèges privés d'enseignement professionnel.

2 (1) **Le paragraphe 3 (4) de la Loi est abrogé.**

2) **La disposition 2 du paragraphe 3 (5) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :**

2. Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège privé d'enseignement particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège privé d'arts appliqués et de technologie, une université ou un collège privé d'enseignement professionnel inscrit sous le régime de la Loi de 2005

2.1) Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège privé d'arts appliqués et de technologie, une université ou un collège privé d'enseignement professionnel inscrit sous le régime de la Loi de 2005

3) **La disposition 6 du paragraphe 3 (5) de la Loi est abrogée.**

3. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

3.1) La présente loi lie la Couronne.

4 (1) **Le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

4. Personnes distinguées considérées comme un seul employeur

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

(2) L'article 4 de la Loi est modifiée par adjonction du paragraphe suivant :

5 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

5.1) La présente loi lie la Couronne.

5.1 (1) L'employeur ne doit pas, dans le cadre de la présente loi, traiter une personne qui est son employé comme si elle n'était pas un employé aux termes de la présente loi.

5.1 (2) Sous réserve du paragraphe 12 (4), si, au cours de l'enquête ou de l'inspection d'un agent des normes d'emploi ou dans le cadre d'une instance introduite en vertu de la présente loi, autre qu'une poursuite, l'employeur ou le présumé employeur présente une personne qui est son employé et qui est traité comme si elle n'était pas un employé aux termes de la présente loi, traiter une personne qui est son employé comme si elle n'était pas un employé aux termes de la présente loi.

Fardeau de la preuve

6 Le paragraphe 11 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

6. Le préfet qui a la charge de faire appliquer la présente loi, autre qu'une poursuite, l'employeur ou le présumé employeur présente une personne qui est son employé et qui est traité comme si elle n'était pas un employé aux termes de la présente loi, faire appliquer la présente loi, autre qu'une poursuite, l'employeur ou le présumé employeur présente une personne qui est son employé et qui est traité comme si elle n'était pas un employé aux termes de la présente loi.

Mode de versement

7 L'article 14.1 de la Loi est abrogé.

7 (1) Le paragraphe 15 (1) de la Loi est modifié par adjonction des dispositions suivantes :

a) en espèces;

b) par chèque fait uniquement à l'ordre de l'employé;

c) par dépôt direct, conformément au paragraphe (4);

d) par un autre mode de versement prescrit.

1 (1) **Le paragraphe I (1) de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi est modifié par adjonction des définitions suivantes :**

(2) **Le paragraphe I (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :**

(3) **L'alinéa C de la définition de « employé » au paragraphe I (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

(4) **Le paragraphe I (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :**

(5) **La définition de « jour férié » au paragraphe I (1) de la Loi est modifiée par adjonction de la disposition suivante :**

(6) **La définition de « salaire normal » au paragraphe I (1) de la Loi est modifiée par insertion de « l'indemnité de congé d'urgence personnelle, l'indemnité de fin d'affection », après « le salaire majoré ».**

(7) **La définition de passage qui précède l'alinéa a).**

(8) **Le paragraphe I (1) de la Loi est modifié par adjonction des définitions suivantes :**

a) **« agence de placement temporaire » Emploie qui emploie des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour ses clients. (« temporary help agency »)**

b) **« tout placement volontairement versé à un employé ou laissé à son intention par un client de son employeur dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce placement soit remis à un employeur autre que l'employé ou réparti entre plusieurs personnes ou présument qu'il le seraït ;**

c) **« tout placement de frais de service ou de frais semblables demandé par un employeur à un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce placement soit remis à un employeur autre que l'employé ou réparti entre plusieurs personnes ou présument qu'il le seraït ;**

d) **« les paiements prescrits ;**

e) **« les paiements prescrits ;**

f) **« les frais prescrits relatifs au mode de paiement utilisé, ou la partie prescrite de ces frais. (« tip or other gratuity »)**

g) **« L'alinéa d) de la définition de « salaire » au paragraphe I (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

Soit toutefois exclus de la présente définition :

d) **les pourboires ou autres gratifications ;**

**L<sup>o</sup>i modifiant la L<sup>o</sup>i de 2000 sur les normes d'emploi  
et la L<sup>o</sup>i de 1995 sur les relations de travail  
et apportant des modifications connexes à d'autres lois**

## SOMMAIRE

1. **Contenu de la présente loi**  
Sa Majesté, sur l'avise et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :
2. **Entrée en vigueur**  
L<sup>o</sup>i modifiant la L<sup>o</sup>i de 2000 sur les normes d'emploi  
et la L<sup>o</sup>i de 1995 sur les relations de travail  
et apportant des modifications connexes à d'autres lois
3. **Titre abrégé**  
Amende 1  
L<sup>o</sup>i de 2000 sur les normes d'emploi  
Amende 2  
L<sup>o</sup>i de 1995 sur les relations de travail

1. La présente loi est constituée du présent article, des articles 2 et 3 et de ses annexes.
2. (1) Sous réserve des paragraphe (2) et (3), la présente loi entre en vigueur le jour où elle régule la sanctification royale.  
(2) Les annexes de la présente loi entrent en vigueur comme le prévoit chacune d'elles.
3. Si une annexe de la présente loi prévoit que l'une ou l'autre de ses dispositions entre en vigueur le jour du 1<sup>er</sup> juillet 1997 pour l'équiter en matière de travail et de meilleurs emplois.

3. **Titre abrégé**  
Amende 1  
L<sup>o</sup>i de 2000 sur les normes d'emploi  
Amende 2  
L<sup>o</sup>i de 1995 sur les relations de travail  
oultre, des proclamations peuvent être prises à des dates différentes en ce qui concerne n'imporle lesquelles de ces dispositions.

A l'heure actuelle, l'article 43 prévoit l'arbitrage de la première convention si les parties ne sont pas en mesure de concilier une première convention collective. L'article est rééditée pour prévoir la médiation de la première convention collective. De plus, l'article 43.1 ajoute à la Loi prévoit la médiation-arbitrage de la première convention collective si la médiation prévue à l'article 43 ne mène pas à la conciliation d'une convention collective par les parties.

Les nouveaux articles 69.1 et 69.2 énoncent les règles régissant la manière dont l'article 69 (droits du successeur) s'applique à l'égard de certains fournisseurs de services.

Des modifications sont apportées à l'article 80, qui régit la réintègration des employés. De nouvelles dispositions prévoient la réintègration des employés à la fin d'une grève ou d'un lock-out licites et énoncent les règles régissant la réintègration.

Les nouveaux articles 12.1 et 80.1 prévoient que, pendant certaines périodes de négociation, l'employeur ne peut congédier un employé compris dans une unité de négociation touchée ni prendre des mesures disciplinaires à son égard sans motif valable.

Les nouveaux articles 12.1 et 80.1 prévoient que, pendant certaines périodes de négociation, l'employeur ne peut congédier un employé compris dans une unité de négociation touchée ni prendre des mesures disciplinaires à son égard sans motif valable.

L'annexe modifie également l'article 98, qui régit les pouvoirs de la Commission de rendre des ordonnances provisoires.

L'annexe comprend en outre des modifications corrélatives et des modifications de forme.

Le nouvel article L.3 prévoit un autre processus d'accréditation de syndicats comme agents négociateurs pour les employeurs des employeurs des industries, soit l'industrie des services de gestion d'immobilés, l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires et l'industrie des agences de placement temporaire. Le syndicat peut choisir que sa requête en accréditation soit traitée sous le régime de l'article L.3 (requête en accréditation sans scrutin) plutôt que sous le régime de l'article 8 (scrutin de représentation).

Selon les nouveaux articles 15.1 et 15.2, le nouvel article 15.1, la Commission peut, dans certaines circonstances, réviser la structure des unités de négociation et rendre des ordonnances à cet égard.

Des modifications sont apportées aux règles de l'article 11, qui régissent les cas où la Commission accorde un syndicat si l'employeur contrevient à la Loi.

L'annexe appporte diverses modifications à la Loi de 1993 sur les relations de travail.

## ANNEXE 2 LOI DE 1995 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

Des modifications corrélatives sont apportées à la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi et à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Des dispositions sont ajoutées à la partie XXIV (Recouvrement) pour permettre au directeur d'accepter une sûreté à l'égard des sommes dues en vertu de la Loi, de décerner des mandats pour recouvrer des sommes conformément à une ordonnance rendue en vertu de la Loi ou d'enregistrer un privilége à l'égard des sommes dues conformément à une ordonnance rendue en vertu de la Loi. Ces pouvoirs peuvent être délégués aux agents de recouvrement. Le directeur et les agents de recouvrement peuvent se diviser réciproquement des renseignements en vue du recouvrement des sommes dues en application de la Loi.

L'article 113 (Avis de contravention) est modifié pour prévoir que les pénalités applicables aux contraventions sont fixées conformément aux réglementations, lesquelles permettent l'établissement d'une fourchette de pénalités ou de pénalités différentes qui s'appliquent aux particuliers et aux personnes morales. Les agents des normes d'emploi sont investis du pouvoir discrétionnaire de fixer une penalité comprise dans une fourchette conformelement aux critères prescrits, le cas échéant. Des dispositions sont ajoutées pour autoriser le directeur à publier, après la délivrance d'un avis de contravention, des renseignements concernant les contraventions à la loi.

Le paragraphe 103 (1) (Ordinance de versement du salaire) est modifié pour permettre aux agents des normes d'emploi d'ordonne aux employeurs de verser directement le salaire aux employés. Des modifications similaires ont été apportées à d'autres pouvoirs de rendre des ordonnances.

Les nouveaux articles 88.2 et 88.3 permettent au directeur de reconnaître les employeurs qui remplissent les critères prescrits.

Le paragraphe 88 (5) (mètres) est modifié pour permettre au directeur de calculer les taux d'interêt pour les sommes dues en application de différentes dispositions de la Loi ou des règlements et pour les sommes que le directeur détient en fiducie.

Les parties XVIII (Agences de placement temporaire) est modifiée pour ajouter l'indice 41011. Ce nouveau indice existe depuis trois mois, à moins qu'une autre affectation d'une durée d'au moins une semaine ne leur soit offerte.

La partie 30 (Conge d'urgence Personnelle) est modifiée pour accorder un congé d'urgence Personnelle à tous les employés et pas uniquement aux employés des emplois qui emploient normalement 50 employés ou plus. De plus, deux jours de congé d'urgence Personnelle doivent être dorénavant des jours payés si l'employé est employé par l'employeur depuis au moins une semaine. Ces jours doivent être pris, au cours d'une année civile, avant les jours de congé d'urgence Personnelle non payé. La violence sexuelle ou familiale est la menace d'une telle violence soit assouties aux motifs permis pour prétendre un congé d'urgence Personnelle. Les employeurs consentent le droit d'exiger une preuve du droit à ces jours, mais n'ont pas le droit d'exiger un certificat d'un praticien de la santé publique.

congé doit être pris pour un ou plusieurs mois motif indiqués dans l'article.

comme le droit au congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles, mais porte de 52 à 104 le nombre maximal de semaines auxquelles a droit l'employé.

## ANNEXE I

#### NOTE EXPLICATIVE

Le nouveau texte est souligné et le texte supprimé est rayé.

La présente réimpression du projet de loi complète des symboles qui indiquent les modifications apportées en comité.

Le nouveau article 3.1 interdit aux employeurs de faire, dans le cadre de la Loi, si elles n'étaient pas des employées au sens de la Loi.

La nouvelle partie VII.1 (Demandes de modification de l'horaire ou du lieu de travail) donne aux employés la possibilité de demander de changer d'horaire ou de lieu de travail. Les employeurs qui regoivent de telles demandes doivent en discuter avec les employés et les leur accorder ou formuler les motifs d'un rejet.

La nouvelle partie VII.2 (établissement des horaires de travail) énonce de nouvelles dispositions portant sur l'établissement des horaires. Celles-ci remettent minimalement de trois heures pour les durées de moins de trois heures, une rémunération minima pour les périodes de travail sur appel, le droit de refuser de travailler un jour ou deux comme le lui demande ou l'exige l'employeur si l'employé en est avisé dans un délai insuffisant et le droit à une rémunération pour trois heures de travail en cas d'annulation avec préavis insuffisant. Les dispositions d'une convention collective pourraient être élargies à une rémunération pour trois heures de travail en cas d'annulation avec préavis insuffisant. Le pouvoir acquis de prendre des réglements exigeant que les employeurs paient le montant minimal prescrit aux employés qui travaillent moins de trois heures dans une journée abrégée.

L'article 231 (Établissement du salaire minimum) est modifié pour augmenter le salaire minimum le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le salaire minimum augmente de nouveau le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et sera rafusté annuellement en fonction de l'inflation le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année à partir de 2019. Le salaire minimum des employés qui servent de L'acock ne s'applique dorénavant que si, en plus de leur salaire, ils reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail.

La partie XI (Vacances et indemnité de vacances) est modifiée pour accorder le droit à des vacances minimales de trois semaines aux employés dont la période d'emploi est de cinq ans ou plus après la fin de leur année de référence. Des modifications comparables sont apportées dans l'ensemble de la partie.

La partie XII (A travail égal, salaire égal) est modifiée pour ajouter deux nouvelles dispositions. La première prévoit le droit d'un employé de recevoir un taux de salaire égal à celui d'un autre employé indépendamment de leurs situations d'emploi différentes. La deuxième prévoit le droit à un taux de salaire égal des employés possédant des qualifications complémentaires ou équivalentes. Ces deux dispositions sont ajoutées aux dispositions de la Loi qui portent sur les représentatives pour interdire celles-ci contre les employés qui sont dans la même situation de travail que les employés du client de l'agence. Des modifications complémentaires sont ajoutées aux dispositions de la Loi qui portent sur les représentatives pour interdire celles-ci contre les employés qui sont dans la même situation de travail que les employés du client de l'agence. Des employés qui sont dans la même situation de travail que les employés du client de l'agence peuvent être empêchés de recevoir un taux de salaire égal à celui d'un autre employé indépendamment de leurs qualifications complémentaires ou équivalentes. Ces deux dispositions sont ajoutées aux dispositions de la Loi qui portent sur les représentatives pour interdire celles-ci contre les employés qui sont dans la même situation de travail que les employés du client de l'agence.

La partie XIV (Congés) certaines circonstances est portée de six à 12. L'article 48 est modifié pour prévoir que le congé parental ne peut commencer plus de 78 semaines après la naissance de l'enfant ou de sa venue sous la garde, les soins et la surveillance de l'employé pour la première fois. La durée maximale du congé parental est portée de 35 à 61 semaines pour les employés qui prennent un congé de maternité et de 37 à 63 semaines pour les autres employés. Le nombre maximal de semaines de congé familial pour raison médicale auxquelles a droit un employé est porté de huit à 27. Le nouvel article 49,5 établit le droit à un maximum de 104 semaines de congé non payé si l'enfant de l'employé décède pour quelque raison que ce soit, au lieu du



(Les dispositions du présent projet de loi seront renumérotées après la 3<sup>e</sup> lecture)

(Réimprime tel qu'il a été modifié par le Comité permanent des finances et des affaires économiques et rapporté à l'Assemblée législative le 11 septembre 2017)

Sanction royale

3<sup>e</sup> Lecture

2<sup>e</sup> Lecture

1<sup>re</sup> Lecture 1<sup>er</sup> juin 2017

3 1761 115460800



## Projet de loi du gouvernement

Ministre du Travail  
L'honorable K. Flynn

et apporiant des modifications connexes à d'autres lois  
et la Loi de 1995 sur les relations de travail  
Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi

# Projet de loi 148

96 ELIZABETH II, 2017  
2<sup>e</sup> SESSION, 41<sup>e</sup> LEGISLATURE, ONTARIO